

CONTRATTO PROVINCIALE  
OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
PROVINCIA DI  
FORLI' - CESENA E RIMINI

*Validità*  
*1 GENNAIO 2008*  
*31 DICEMBRE 2011*



**L'anno 2008 il giorno 28 del mese di luglio in Forlì**, presso la sede dell'Unione Interprovinciale degli Agricoltori di Forlì – Cesena e di Rimini, situata in C.so della Repubblica 45 47100 - Forlì

tra

- L' **UNIONE INTERPROVINCIALE degli AGRICOLTORI** di Forlì - Cesena e di Rimini rappresentata dal Presidente Dott. Maurizio TORTOLONE, assistito dal Direttore Roberto GORI, CONFAGRICOLTURA Forlì – Cesena e Rimini.
- La **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI** rappresentata dal suo Presidente sig. BANDINI Cleonildo, assistito dal Direttore sig. Dusi Claudio , coadiuvato dal sig. Amadori Alberto e dal geom. MAURO MARALDI.
- La **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI** rappresentata dal Presidente sig. SOLFRINI Maurizio, coadiuvato dal sig. Werther Vincenzi e dalla sig.ra Paola Pula.
- La **U.I.M.E.C. – U.I.L.** di Forlì e Cesena, rappresentata dai Segretari territoriali Geom. Ivan ZAGNOLI, Geom. Primo Casadei, Graziano Bonavita e Mattia Tampieri .
- La **U.G.C. – C.I.S.L.** di Forlì e Cesena, rappresentata dal Segretario rag. Ferdinando RONCATO e dalla sig.ra Malatesta Maria Alba Segretario Aggiunto.

e

La **F.L.A.I. - CGIL** di Forlì - Cesena e di Rimini, rappresentata dai Segretari territoriali Masotti Mirko, Marchi Gabriele, Lorena Giorgini, Bucci Silla, Massimo Bellini, Serena Balzani e Vittorina Burioli.

La **F.A.I. - CISL** provinciale di Forlì - Cesena e di Rimini, rappresentata dai Segretari territoriali, Foschi Lidia, Marinelli Francesco, Pullini Claudio e Cangini Roberto.

La **U.I.L.A. - UIL** di Forlì - Cesena e di Rimini, rappresentata dai Segretari territoriali Scarponi Alessandro, Bandini Alessandro e Sestagalli Pier Luigi.

viene stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro, a completamento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 6 luglio 2006, da valere in tutto il territorio della provincia di Forlì – Cesena e di Rimini, per gli operai agricoli a tempo determinato e a tempo indeterminato, dipendenti da aziende agricole, zootecniche, florovivaistiche, agrituristiche e del verde.

## PARTE INTRODUTTIVA

### PREMESSA

Il settore agricolo provinciale, in cui si colloca questo rinnovo contrattuale, deve essere indirizzato verso nuovi obiettivi di rilancio a fronte di continui indebolimenti che ha subito negli ultimi anni. Sono diminuite le imprese agricole, ma il dato più preoccupante sono diminuiti gli ettari a coltivazioni legnose, nonché di consistenti appezzamenti a seminativo, frutteto, vigneto e altre colture da reddito.

Si è invertito il rapporto domanda - offerta di lavoro con una maggiore necessità da parte delle imprese di lavoratori qualificati, specializzati.

L'apporto consistente di lavoratori stranieri, ha assunto una caratteristica strutturale e indica in modo inequivocabile il cambiamento intervenuto, ponendo nel contempo problemi nuovi sia alle parti sociali che alle comunità locali.

L'attenzione crescente dei consumatori nel mercato europeo ed internazionale, a partire dai temi della qualità, salubrità dei prodotti, sicurezza alimentare e rintracciabilità, sono ormai caratteristiche irreversibili. Il controllo e la certificazione di qualità della produzione agricola, dai prodotti da questa derivati e trasformati dall'industria alimentare, in sostanza, la ricerca di una sempre maggiore sicurezza e trasparente informativa alimentare, richiesta a gran voce dai consumatori, è diventata realtà.

Infatti l'impegno, già normato, assunto dal Parlamento Europeo relativamente all'obbligo, dell'indicazione di "RINTRACCIABILITA' DI FILIERA" sui prodotti agricoli, va in questa direzione.

Tale assunto comporta il coinvolgimento delle imprese, dei lavoratori agricoli e di quelli dell'industria di trasformazione, l'apporto congiunto delle loro competenze e responsabilità, e di un sempre più elevato livello di professionalità e di conoscenza dei processi agricolo - industriale.

Solo con una crescita complessiva di tutto il sistema di "Filiera Agroalimentare" si potranno cogliere gli obiettivi richiesti dai consumatori e rilanciare attraverso il parametro "QUALITA CONTROLLATA" la produzione italiana sui mercati mondiali.

L'agricoltura della nostra provincia è stata e rimane fra le prime per importanza in campo nazionale ed europeo, per reddito pro - capite e qualità delle produzioni.

Le imprese hanno modificato, qualificato e differenziato il proprio as-

setto colturale raggiungendo in molti casi livelli di eccellenza.

Ciò rappresenta la condizione fondamentale per il consolidamento e lo sviluppo del settore agricolo in queste province.

La valorizzazione del lavoro dipendente diventa per le parti contraenti l'elemento centrale in questo rinnovo contrattuale.

Le professionalità esistenti e quelle che si renderanno necessarie in futuro nell'ottica di filiera, sono e saranno una risorsa senza la quale sarà difficile vincere la sfida dei mercati nei prossimi anni.

Per questo la formazione professionale deve essere assunta dalle parti contraenti come elemento centrale.

Incentivare l'entrata al lavoro in agricoltura, stabilizzare e qualificare i rapporti di lavoro, fermando la sistematica riduzione degli organici a tempo indeterminato, il riconoscimento salariale e la valorizzazione professionale, significa anche creare condizioni affinché le imprese possano contare su una forza lavoro che scelga l'agricoltura perché offra condizioni pari o superiori a quelle di altri settori della filiera agroalimentare.

La qualità del prodotto deve essere fortemente legata alla qualità e alla sicurezza del lavoro; è questa una strada obbligata per garantire alle aziende agricole la continuità di rapporto con quella manodopera esperta e professionalizzata indispensabile per un futuro in cui l'agricoltura si deve confermare come settore di eccellenza.

Occorrono scelte coraggiose che partano dalla considerazione che il comparto agricolo in questa nostra provincia è una vera prospettiva di sviluppo anche nell'ottica dell'insieme della produzione alimentare italiana. Diversamente rischia la marginalità.

L'utilizzo ed il rilancio degli strumenti contrattuali già esistenti, a partire da quelli previsti nell'ambito delle relazioni sindacali, così come le innovazioni sui temi legati alle condizioni di lavoro, possono contribuire e favorire lo sviluppo del settore. L'agricoltura romagnola ed in particolare quella forlivese-cesenate ha una grande funzione sociale che si estrinseca nel fornire cibo di qualità ai cittadini anche in un mercato globalizzato e collega l'uomo con la propria terra, mantenendone equilibrio ambientale e sviluppo territoriale. Con il presente contratto provinciale, che le parti hanno sottoscritto, si intende dare risposte moderne e non più rinviabili ad un settore agricolo che rimane per questa provincia un perno fondamentale per l'intera economia e la ricchezza prodotta.

Le organizzazioni datoriali: UNIONE INTERPROVINCIALE AGRICOLTORI, COLTIVATORI DIRETTI, C. I. A., U.I.M.E.C. - U.I.L. e U.G.C. - C.I.S.L., della provincia di Forlì – Cesena e di Rimini, nel momento in

cui addivengono alla sottoscrizione del Contratto Provinciale di Lavoro, affermano:

Tra gli elementi di criticità strutturale le parti convengono nell'individuare come particolarmente rilevanti la carenza di manodopera, il peso degli oneri contributivi nella determinazione complessiva del costo del lavoro e la concorrenza sleale delle imprese strutturate sull'evasione fiscale e contributiva.

Le parti nell'ambito dei propri ruoli e competenze, manifestano la comune volontà di interagire con gli strumenti di governo dell'impiego, dell'immigrazione, con l'obiettivo di migliorare i livelli di efficienza, di competitività e concorrenzialità del territorio e delle imprese.

Formazione professionale.

## **IL CONTRATTO PROVINCIALE**

### **ART. 1 OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente C.P.L. regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro in agricoltura, singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende floro - vivaistiche e zootecniche e gli operai agricoli della provincia di Forlì-Cesena e di Rimini comunque denominati, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle stesse aziende, secondo le specifiche norme indicate nel C.C.N.L. del 6 luglio 2006.

Il C.P.L. si applica, altresì, nelle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato, nonché nelle attività agrituristiche e faunistiche - venatorie le quali, come noto, sono attività complementari e connesse alle imprese agricole. Il presente accordo avrà valenza economica e normativa per tutti gli addetti operanti nella provincia di Forlì-Cesena e Rimini; fermo restando le condizioni in essere relative agli accordi di contratto aziendale vigenti.

### **ART. 2 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto provinciale, fatte salve le specifiche decorrenze, espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dall' 1 gennaio 2008 e scade il 31 dicembre 2011.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alle controparti le sue proposte 2 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno 1 mese prima della scadenza del contratto.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

### **ART. 3 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Gli accordi aziendali e di zona di miglior favore per i lavoratori rimangono impregiudicati.

Per quanto non espressamente riportato nel testo del presente C.P.L. valgono le condizioni migliorative previste dal C.C.N.L.

## RELAZIONI SINDACALI

### **ART. 4 RELAZIONI SINDACALI - ENTI BILATERALI**

Si costituisce dalla vigenza di questo contratto, così come previsto dall'art.9 del C.C.N.L. del 6 luglio 2006, l'ente bilaterale per la provincia di Forlì – Cesena e di Rimini. La sede fisica dell'ente bilaterale viene prevista presso la C. I. M. L. A. di Forlì, Via delle Torri n.42 . Si conviene di dare attuazione pratica ai disposti dell'articolo nove del C.C.N.L. e più complessivamente in materia occupazionale si concorda di demandare all'ente bilaterale il compito di svolgere iniziative per organizzare la domanda – offerta di lavoro e delle connesse strumentazioni utili a favorire l'incontro.

**Dichiarazione a verbale di FAI CISL e UILA UIL** sull'articolo 4 – Enti bilaterali C.P.L. 1 gennaio 2004 sottoscritto da FLAI CGIL – FAI CISL – UILA IUL di Forlì – Cesena e Rimini

Le Organizzazioni Sindacali, FAI CISL e UILA UIL di Forlì – Cesena e Rimini, preso atto dell'impossibilità di dare attuazione all'art.4 – Enti Bilaterali C. P. L. 1 gennaio 2004 con azione unitaria, chiedono di costituire l'ente bilaterale per la tutela della salute e sicurezza in agricoltura e formazione e mercato del lavoro, entro il 31 marzo 2009 . Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2008 per convenire il percorso operativo per la costituzione dell'ente bilaterale .

### **ART. 4 bis**

A fronte di ciò, che è previsto dall'art.9 del C.C.N.L. degli operai agricoli privati siglato nel 2006 e alla luce di quanto sottoscritto al tavolo unitario da, FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL nazionali: tavolo i cui contenuti in materia di mercato del lavoro sono stati condivisi ed hanno trovato l'assenso anche delle associazioni datoriali, Confagricoltura, Coldiretti e Cia, nonché del Governo, che condividendoli li ha demandati per competenza alle Regioni per l'applicazione, le parti firmatarie del presente contratto provinciale si impegnano a mettere in atto una iniziativa comune presso l'Amministrazione Provinciale di Forlì – Cesena e di Rimini e dei collegati Centri per l'impiego, affinché venga costituita un'apposita Commissione Tripartita (organismi tripartiti), per la promozione delle politiche attive del lavoro in agricoltura .

## **COSTITUZIONE COMMISSIONE PROVINCIALE TRIPARTITA AGRICOLA**

Premessa:

In considerazione delle caratteristiche e della specifica esigenza dell'agricoltura nel territorio interprovinciale, dove la richiesta dell'occupazione ed il suo impiego deve tendere ad un utilizzo sempre più qualitativamente e professionalmente adeguato alle nuove esigenze, attraverso la stabilizzazione e la multifunzionalità del lavoro;

le parti concordano:

nell'intento di dare pratica a quanto previsto dall'articolo 4 del C.P.L del 2004 e più specificatamente all'articolo 9 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006, le parti firmatarie si impegnano comunemente per una iniziativa presso l'Amministrazione Provinciali di Forlì - Cesene e di Rimini e dei collegati centri per l'impiego affinché venga costituita una apposita commissione tripartita (Organismi tripartiti), per la promozione delle politiche attive del lavoro in agricoltura. I servizi pubblici per il lavoro sono lo strumento istituzionale principale per regolare il mercato del lavoro, quindi, per favorire, incentivare, praticare le politiche attive del lavoro anche sulla base di quanto previsto dalla Legge Regionale 17/05 , in raccordo con i collegati Centri per l'Impiego .

Gli obiettivi che si propongono e si demandano alle 4 Commissioni sono :

Mettere in atto percorsi sistematici sui temi agricoli di interessi comuni in materia di occupazione svolgendo iniziative attive per organizzare l'incontro domanda – offerta di lavoro nell'ambito del comparto agricolo provinciale.

Valutare e discutere temi quali : fabbisogni del settore; la qualificazione della filiera; il miglioramento dei processi produttivi; la qualità e la sicurezza alimentare del prodotto ;

Mettere in campo una strategia comune ottimizzando la regolarità del rapporto di lavoro attraverso anche pratiche reali di "responsabilità sociale ed etica" delle aziende verso il lavoro agricolo dipendente, con l'obiettivo anche di contrastare condizioni e forme di irregolarità;

Innalzare il livello della prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro, attraverso un tavolo di concertazione per arrivare, (come definito nel Patto dello Sviluppo Forlì – Cesena), ad un "protocollo di intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel territorio interprovinciale" ;

Metter in campo un sistema rivolto ad una efficace formazione continua e permanente, questa destinata soprattutto a chi cerca lavoro, ma anche a tutti i lavoratori già in forza in relazione a quanto definito all'art.7 (si-

stema di formazione professionale e continua), del vigente C.C.N. L. Nello specifico la formazione sarà svolta in convenzione con gli enti preposti provinciali, regionali o anche nazionali (esempio FOR. AGRICOLTURA); Mettere in campo azioni e una strategia comune connesse all'inserimento lavorativo della manodopera extracomunitaria attraverso anche questioni riguardanti le condizioni legate all'accoglienza (esempio: trasporto, collocazione lavorativa, alloggio, conoscenza minimo della lingua italiana, educazione civica ecc. ), questo attraverso anche opportune convenzioni;

Metter in campo azioni atte a favorire e a praticare l'inserimento lavorativo dei disabili;

Metter in campo gli opportuni interventi di riqualificazione professionale finalizzati al reimpiego nel settore di lavoratori coinvolti in processi di eventuali ristrutturazioni aziendali.

Inoltre, le parti convengono, di fornire nuovo impulso al fine di migliorare le relazioni sindacali nel settore attraverso rapporti più stringenti e sistemati su temi di interesse comune .

Per questo, in particolare, le suddette relazioni dovranno compiersi, relativamente a temi di specifico interesse per la stabilizzazione e la qualificazione del mercato del lavoro, anche per quanto riguarda le dinamiche evolutive, il contesto sia economico che sociale, l'ambiente di lavoro, la formazione professionale, nonché per favorire politiche per l'aumento degli standard relativi alla sicurezza del lavoro .

## **ART. 5 OSSERVATORIO**

Ad integrazione di quanto già previsto dall'art. 5 del precedente C.P.L. degli operai agricoli, (del 27 luglio 2004), le parti, al fine di agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, si impegnano ad attuare un progetto di programmazione preventiva in agricoltura in seno all'osservatorio provinciale e in collaborazione e in stretta sinergia con il servizio per l'impiego provinciale e la commissione tripartita agricola, che prevede quanto segue:

Entro la fine di ogni anno sarà previsto un monitoraggio sull'utilizzo della manodopera nell'anno in corso, al fine di addivenire alla previsione dei fabbisogni di manodopera per l'anno successivo, che tenga conto delle richieste di manodopera straniera avanzate dalle aziende agricole come stabilito dalla vigente legislazione in materia.

Le parti si impegnano a perseguire l'obiettivo primario del ricambio generazionale attraverso l'inserimento di giovani con la predisposizione di progetti sperimentali finanziabili, in collaborazione con l'Assessorato

provinciale alla formazione professionale.

A tal fine l'osservatorio provinciale dovrà predisporre iniziative, in relazione alla Commissione Tripartita Provinciale, dei centri di formazione, degli istituti tecnici e delle università per qualificare e rendere operativa una programmazione degli interventi formativi rivolti al ricambio generazionale in relazione alla domanda delle esigenze di innovazione delle imprese del comparto agroalimentare.

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori nel 2006 hanno costituito un fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura denominato "FOR. AGRI."

Il fondo opera a favore dei datori di lavoro e dei lavoratori che vi aderiscono.

L'adesione al fondo non comporta oneri aggiuntivi a carico dei datori di lavoro in quanto per conseguire i propri scopi, FOR. AGRI., si avvale del contributo dello 0,30% (ex art.25, c. 4, Legge 21 dicembre 1978 n.845) versato dall'I.N.P.S. al fondo secondo le modalità previste dal comma 2 e seguenti dell'art.118 della Legge 23 dicembre 2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Il fondo potrà inoltre avvalersi di eventuali finanziamenti pubblici e privati, nonché di eventuali proventi derivanti da iniziative sociali.

Le parti si impegnano ad individuare le necessità formative ed i programmi formativi utili agli obiettivi della formazione continua, da eventualmente porre alla base di progetti formativi aziendali, territoriali, settoriali, per i quali chiedere il relativo finanziamento a FOR. AGRI., anche per il tramite dell'osservatorio provinciale.

## **SALUTE E SICUREZZA**

Le parti convengono, così come previsto dall'art.64 del C.C.N.L. 2006 e di quanto al protocollo n.10 allegato al CCNL, di migliorare la tutela degli addetti in agricoltura attraverso strumenti di lavoro condivisi e di quanto convenuto nel testo unico sulla sicurezza D. Lgs.81 del 31 aprile 2008

A tal fine le parti si impegnano nel favorire momenti dedicati alla informazione e formazione su questo importante argomento legato alla sicurezza e salute del settore agricolo interprovinciale.

Formazione e informazione: le parti, pertanto convengono, sulla opportunità di redigere con oneri a carico dei datori di lavoro, pubblicazioni inerenti la tutela della salute e sicurezza entro il 31 gennaio 2009; a tal fine verrà costituita una apposita commissione di studio con il compito di redigere il testo (prontuario standard dei dispositivi di sicurezza), che poi sarà consegnato ad ogni lavoratore del settore. Altresì dovrà essere definito un programma di formazione ed informazione sia aziendale (per le realtà dove il numero degli addetti è rilevante), sia per bacino territoriale o comune. Inoltre dovrà essere concordato un monte ore annuo minimo per tale attività di formazione da svolgersi in convenzione e con il coinvolgimento delle strutture pubbliche quali AUSL , medicina del lavoro e INAIL .

Visite mediche: la cassa C.I.M.L.A. verificherà la possibilità di prevedere per conto delle aziende agricole, convenzioni con centri medici specializzati che siano in grado di effettuare, con cadenza organizzata e periodica le visite mediche agli addetti del settore. Tali convenzioni saranno consegnate alle aziende che si attiveranno in materia.

Le parti al fine di adeguare il vigente Contratto Provinciale alle parti innovative eventualmente definite da un accordo nazionale cui Testo Unico sulla Sicurezza demanda, si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro trenta giorni dall'emanazione dell'accordo stesso (questo in riferimento al Decreto sulla Sicurezza pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 30 aprile 2008).

Le parti si impegnano entro il 31 dicembre 2008 a convocare il Comitato Paritetico Sicurezza (C.P.S.), così come previsto dall'articolo del C.P.L. 2004/2007 sottoscritto al titolo "Attuazione del D. L. 626/94 e successive modificazioni per il settore agricolo" al fine di attuare tutte le funzioni ivi già previste.

## **ART. 6 MERCATO DEL LAVORO**

Le parti :

visto il D. L. vo n. 469/97 che trasferisce alle Regioni ed agli Enti locali le funzioni in materia di collocamento;

tenuto conto dell'inserimento di alcuni istituti introdotti dalla legge 196/97 quali il part-time, l'apprendistato ed il lavoro temporaneo;

tenuto conto dell'istituto delle convenzioni così come supportato dalle disposizioni della legge 608/96 e del citato D.L.vo n. 196/97 (semplificazione delle procedura di assunzione e specifica fiscalizzazione);

tenuto conto dell'entrata in vigore della Legge 30/2003;

convengono di affidare, nelle more della costituzione dell'Ente Bilaterale, all'Osservatorio Provinciale, il compito di svolgere, su base programmata, tutte le iniziative utili per organizzare domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera e quant'altro necessario teso a verificare una positiva applicabilità di istituti legislativi nell'ambito della provincia di Forlì, Cesena e Rimini con le opportune flessibilità da un lato e dall'altro lato, l'impegno di adottare forme e strumenti di garanzia per portare a trasparenza una parte significativa del mercato del lavoro.

## IL RAPPORTO DI LAVORO

### **ART. 7 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Il rapporto di lavoro a tempo determinato riguarda solo gli operai il cui rapporto di lavoro, a differenza di quello a tempo indeterminato, è caratterizzato dalla precarietà e saltuarietà di occupazione presso le varie aziende agricole, per l'esecuzione di lavori di breve durata o di carattere stagionale, la cui durata sarà indicata all'atto della richiesta del nulla-osta presso l'Ufficio competente.

Il nulla - osta di avviamento al lavoro per gli O.T.D. non potrà essere richiesto per periodi superiori ai tre mesi, indicando all'atto della richiesta per quale mansione si intende effettuare l'assunzione e potrà essere rinnovato giusto come stabilisce la legge 83/70 e la legge 300/70.

Durante il periodo di validità del nulla - osta le aziende garantiranno l'occupazione salvo motivo di forza maggiore.

Comunque le aziende, riconosciuta l'esigenza di garantire maggiore continuità possibile del lavoro, opereranno affinché nell'arco dell'anno solare (1 gennaio – 31 dicembre), siano assicurate le fasce occupazionali sulla base dell'anno precedente, tenuto conto del piano culturale e compatibilmente all'andamento climatico stagionale, alle condizioni produttive e di mercato.

Detti operai a tempo determinato saranno retribuiti con paga oraria secondo le modalità di pagamento delle retribuzioni previste dal presente C.P.L.

### **ART. 8 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO**

A maggior chiarimento e precisazione di quanto stabilito dal C.C.N.L. 10 luglio 2002 art. 19, le parti convengono: *“sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze dell'azienda ed impresa agricola singola od associata”*.

L'efficacia di tale rapporto coinvolge:

gli ex salariati fissi il cui rapporto di lavoro era disciplinato dalla legge 533/1949 e successive modifiche con contratto individuale biennale; coloro che vengono assunti, all'atto dell'avviamento e del rilascio del nulla - osta, con contratto a tempo indeterminato;

coloro che, pur avviati con nulla - osta a tempo determinato, raggiungano nell'arco dell'anno solare o dei dodici mesi, oltre 180 giornate lavorative, anche se non continuative alle dipendenze della stessa

azienda od impresa o datore di lavoro, hanno diritto, previa accettazione scritta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale rapporto viene ad inquadrarsi agli effetti economici e normativi negli istituti e retribuzioni proprie dei lavoratori a tempo indeterminato, dato il suo carattere di continuità nel tempo.

### **ART. 9 ASSUNZIONE**

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L..

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata anche per fase lavorativa o in base alle disposizioni della Legge 608/96.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni colturali fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia di Forlì - Cesena e di Rimini.

Le fasi lavorative più rilevanti, individuate nelle colture agrarie della provincia, sono quelle definite tra le parti.

Per le fasi di lavorazione individuate, l'assunzione degli operai a tempo determinato, braccianti avventizi, viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa fase lavorativa.

La garanzia di occupazione, di cui al comma precedente, dell'operaio assunto per fase lavorativa viene meno o potrà essere sospesa qualora il normale svolgimento dell'operazione produttiva stessa, a causa di avversità atmosferiche e particolari condizioni negative di mercato ed obiettive esigenze tecniche, non possa più effettuarsi o debba sospendersi e/o interrompersi.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

### **ART. 10 RIASSUNZIONE**

Le parti, preso atto di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative in materia di "mercato del lavoro", concordano che i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative, hanno diritto alla riassunzione nella stessa azienda con la medesima qualifica e per gli stessi periodi, in relazione ai programmi colturali aziendali.

Decorsa la ciclicità stagionale e/o colturale, senza che sia avvenuta l'assunzione per l'indisponibilità del lavoratore, il lavoratore medesimo decade dal diritto di riassunzione, salvo i casi di maternità, malattia,

infortunio, o servizio militare comprovati presso l'ufficio di collocamento. E' comunque fatta salva la validità annuale del diritto di assunzione. In materia di riassunzione la precedenza prevista dall'art.8/bis della L. 79/83 e successive modificazioni, viene stabilita secondo i seguenti criteri:

- 1) disponibilità ;
- 2) professionalità e consolidamento delle fasce occupazionali precedentemente acquisite: ( gg. 51 - 104 e 162) e prevedendo l'adeguamento alle nuove fasce sotto riportate.
- 3) condizioni socio economiche;
- 4) anzianità di iscrizione: a) presso la stessa azienda: b) presso il collocamento.

### **Impegno a Verbale:**

Le parti, qualora si dovessero determinare condizioni produttive negative che non giustificano il mantenimento in attività di lavoratori, per gli stessi periodi già determinati in relazione ai programmi colturali aziendali, convengono di incontrarsi per verificare gli eventuali riflessi occupazionali.

A decorrere dal 1 gennaio 2008, a seguito della Riforma della Previdenza Agricola del 21 settembre 2007, tra Governo, OO.SS. e Associazioni Datoriali, le fasce occupazionali di riferimento per l'assunzione dei lavoratori agricoli, saranno le seguenti:

- 51 gg.
- 104 gg.
- 162 gg.

*Nota: vedi allegato Verbale dell'Accordo del 21/09/2007 "Emersione del lavoro nero e sommerso in agricoltura"*

### **ART. 11 OCCUPAZIONE**

Al fine di migliorare i livelli di occupazione in collegamento ai fattori economici e produttivi le OO.PP. dei datori di lavoro opereranno affinché le aziende:

- 1) Riconoscano ai fini contrattuali e previdenziali per "stessa azienda", anche le aziende che hanno in comune la programmazione colturale e relativa amministrazione e direzione aziendale; ciò al di là dell'intestazione catastale dei terreni;

- 2) Espandano i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, favorendo la trasformazione come previsto dall'art. 8 del presente C.P.L., garantendo la sostituzione dei lavoratori che cessano l'attività per pensionamento di vecchiaia, dimissioni e passaggio ad altra azienda o ad altra attività, nonché per licenziamento per giustificato motivo, di cui all'art. 14 punto b).
- 3) migliorino il rapporto di lavoro a tempo determinato, che giusto quanto previsto dalla Legge 37 del 16 febbraio 1977 assicuri maggiori garanzie di occupazione e di salario annuo. In tal senso, rispetto alle fasce occupazionali dell'anno precedente, le aziende tenderanno al superamento del lavoro marginale e saltuario;
- 4) Rendano operante la presenza del lavoro giovanile in riferimento all'art. 31 del C.P.L. attraverso:
- a) immissione dei giovani (laureati e/o diplomati);
  - b) assunzione di manodopera giovanile e femminile;
  - c) la creazione di contratti di formazione - lavoro come previsto delle leggi vigenti;
  - d) la conseguente trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (con mansioni amministrative - tecniche e/o manuali) per coloro che intendono rimanere nel settore, compatibilmente alle esigenze aziendali;
  - e) attraverso l'utilizzo dei giovani e delle donne nel settore cooperativo ortofrutticolo, durante la fase di diradamento, raccolta e confezionamento dei prodotti agricoli, ove sussistano le condizioni, anche attraverso l'attivazione di nulla - osta plurimi;
  - f) l'utilizzo del contratto dell'apprendistato giusto quanto previsto dall'art. 16 CCNL 10/07/2002.

## **ART. 12 CONVENZIONI**

Le parti riconoscono di dare piena attuazione all'istituzione delle Convenzioni giusto quanto previsto dall'art. 24 del C.C.N.L. 6 luglio 2006.

## **ART. 13 AMMISSIONE AL LAVORO DEI DISABILI E TUTELA DELLE DONNE E DEL LAVORO MINORILE**

Per l'ammissione al lavoro dei disabili e la tutela delle donne e del lavoro minorile valgono le norme di legge vigenti in materia.

Legge 284 del 27/12/2002 (disabili) - Legge 53 del 2000 (sostegno maternità e paternità cura e formazione) - Legge 68 del

12/03/1999 (disabili) - Legge 104 del 1992 (disabili); - Legge 125 del 1991 (pari opportunità) - Legge 1204 del 1971 (tutela lavoratrici madri) - Legge 977 del 17/10/1967 (lavoro minorile); - Legge 31 del 22/02/2000 (lavoro minorile)

## **ART. 14 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO OPERAI A TEMPO INDETERMINATO**

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato avviene per i seguenti motivi:

- a) per giusta causa;
  - b) per giustificato motivo;
  - c) per dimissioni.
- a) Per giusta causa: la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando le condizioni previste dagli articoli 2118 e 2119 del Codice Civile e delle cause contemplate all'art. 15 del vigente Contratto, avverrà mediante preavviso qualora si verifichino i seguenti motivi: Rientro o aggiunta nel nucleo familiare dell'imprenditore, che esercita in modo professionale la attività agricola, di unità attive familiari. Quando l'imprenditore intenda lavorare la propria azienda impegnando anche il proprio nucleo familiare quale coltivatore diretto. Quando si effettuino o si verifichino modifiche sostanziali della superficie aziendale per destinazione ad area fabbricabile, ad aree industriali, nonché per gli altri impegni di superficie che interessino alla pubblica amministrazione. Quando gli indirizzi della programmazione pubblica comportino una sostanziale modifica degli ordinamenti produttivi e degli allevamenti, nonché quando si realizzano forme associative e di gruppo. Per cessione totale o parziale di terreni fatta a cooperative di conduzione o a coltivatori diretti. Quando il lavoratore raggiunga i limiti di età pensionabile e consegua il diritto alla pensione di vecchiaia, salvo che il lavoratore eserciti l'opzione prevista dalla L. 54/82 art. 6.
- b) Per giustificato motivo: il licenziamento per giustificato motivo deve essere comunicato dal datore di lavoro al lavoratore con lettera raccomandata R. R., con preavviso di due mesi a decorrere dal giorno nel quale viene comunicato. Nella lettera di preavviso debbono essere specificati i motivi. Il lavoratore che si ritenga leso nei suoi diritti (previo tentativo di conciliazione in sede sindacale, di cui alla legge 11/05/90 n° 108) potrà tutelarsi a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604, e della legge 20 maggio 1970, n. 300, estensibile a

tutte le aziende.

- c) Per dimissioni del lavoratore: l'operaio che intende dare le dimissioni dovrà dare regolare comunicazione scritta al datore di lavoro, mediante preavviso con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, un mese prima della data dalla quale intende risolvere il contratto. In mancanza di preavviso l'operaio che abbandona il posto di lavoro incorrerà nelle sanzioni di legge. In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta, dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per un periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

## **ART. 15 NORME DISCIPLINARI**

I lavoratori per quanto si attiene al rapporto di lavoro dipendono dal conduttore dell'azienda o chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro affidato.

I rapporti fra i lavoratori dell'azienda e fra questi ed i loro datori di lavoro o chi per essi, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina dell'attività aziendale.

L'inadempienza da parte dell'operaio alle disposizioni ricevute, l'ubriachezza in servizio, il fumare quando può essere pericoloso, il maltrattamento degli animali, ecc. dovranno essere scrupolosamente evitati.

Per i lavoratori agricoli a tempo indeterminato nel caso che intervengano reali motivi, possono essere adottate sanzioni disciplinari, fino al licenziamento in tronco.

Si intendono per gravi motivi: il furto, le vie di fatto, insubordinazione grave, ed altre azioni che rivestono carattere di reato a danno del conduttore o suoi rappresentanti e del buon andamento del ciclo produttivo aziendale.

Nei confronti dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari, il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto di impugnativa, ricorrendo entro sei giorni dalla notifica scritta alla propria Organizzazione, che dovrà segnalare il motivo all'Organizzazione avversa, e alla quale appartiene il datore di lavoro e con essa svolgere il tentativo di conciliazione entro i successivi dieci giorni.

Per i lavoratori agricoli a tempo determinato i casi di infrazione disciplinare saranno denunciati, dalla parte lesa, alla propria Organizzazione sindacale, affinché con l'Organizzazione sindacale dell'altra parte, vengano stabilite le sanzioni e le misure del caso.

## **ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - FESTIVITA'**

### **ART. 16 ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro per tutto il personale regolato dal presente C.P.L. è di 39 ore settimanali, così suddivise:

7 ore dal lunedì al venerdì

4 ore il sabato;

In base a quanto stabilito dall'art. 30 del C.C.N.L. del 06/07/2006 per il periodo massimo di gg. 90, le aziende in accordo coi lavoratori e/o loro rappresentanti, definiranno un orario di lavoro di 44 ore settimanali, recuperando tale maggior orario in altro periodo dell'anno.

Alla luce della legge n. 37, art. 5, per alcune attività produttive e cioè (macelli avicoli, incubatoi e cantine vitivinicole), si prevede che l'orario di lavoro possa essere organizzato in 39 ore settimanali secondo il seguente modulo:

- 8 ore: lunedì, martedì, mercoledì, giovedì;

- 7 ore: venerdì.

In tal caso le aziende verseranno i contributi previdenziali anche per la giornata del sabato.

- 6,30 ore: dal lunedì al sabato compreso, in turni avvicendati;

La distribuzione dell'orario su cinque giorni, potrà essere applicata anche nelle aziende agricole tradizionali, escluse le attività zootecniche, previo preciso accordo tra le parti e limitatamente a brevi periodi stagionali prefissati ed eventualmente ripetibili.

Qualora, per comprovate necessità produttive aziendali da verificarsi con le strutture sindacali, sia richiesta l'attività lavorativa al sabato, fermo restando il modulo (8 x 4 + 7), il lavoratore avrà diritto al riposo equivalente durante la medesima settimana dal lunedì al venerdì.

L'orario di lavoro per i giovani dai 15 ai 18 anni, liberi da impegni scolastici, non può superare le 35 ore settimanali e le 7 giornaliere, salvo diverse disposizioni di legge.

### **PAUSA RISTORO**

Qualora l'orario di lavoro si protragga per necessità aziendali, ininterrottamente oltre le 4 ore, il lavoratore, avrà e potrà godere di 15 minuti di riposo retribuito.

Qualora l'orario di lavoro si protragga ininterrottamente oltre le sei ore, il lavoratore avrà diritto e potrà godere di 30 minuti di riposo retribuito complessivi.

Le operazioni lavorative svolte fuori dell'orario ordinario giornaliero sopracitato ricadono nelle maggiorazioni di cui al successivo articolo n. 18.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 66 - successivo.

### **ART. 17 INTERRUZIONE E MANCATO INIZIO DEL LAVORO**

In caso di interruzione o di mancato inizio del lavoro per cause di forza maggiore e/o indipendenti dalla volontà delle parti, le ore di lavoro non effettuate saranno retribuite agli operai a tempo determinato solo e in quanto il datore di lavoro abbia disposto la permanenza dell'operaio in azienda.

Nel caso in cui al datore di lavoro non necessiti la permanenza in azienda dell'operaio, dovrà garantire un'ora di retribuzione in più rispetto quelle svolte.

Gli operai agricoli a tempo indeterminato, che a causa di avversità non completano l'orario di lavoro giornaliero, potranno recuperare le ore non effettuate entro i 10 giorni lavorativi successivi, con il limite di un ora al giorno in più rispetto l'orario stabilito.

### **ART.18 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO PER GLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO E A TEMPO INDETERMINATO**

Si considera:

Lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 12:

Lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle ore 06 del mattino;

Lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato di cui all'art. 18, nonché per la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario dovrà essere eseguito solo nei casi di assoluta necessità per non pregiudicare il buon esito dei raccolti e delle lavorazioni dei prodotti per un massimo di 180 ore annue, e non potrà superare le due ore giornaliere.

Le ore straordinarie devono essere eseguite su richiesta del datore di lavoro in accordo con le strutture aziendali sindacali e pagate di volta in volta.

Le percentuali di maggiorazione, da applicarsi sulla retribuzione (di cui all'art. 59 per gli O.T.I. e sulla retribuzione di cui all'art. 50 per gli O.T.D.) da aggiungersi al 3° elemento, sono le seguenti:

LAVORO STRAORDINARIO	25 %
LAVORO FESTIVO	35 %
LAVORO NOTTURNO	40 %
LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	40 %
LAVORO NOTTURNO FESTIVO	45 %

### **ART. 19 GIORNI FESTIVI**

Sono da considerare giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

Il primo giorno dell'anno;

il 6 Gennaio (Epifania)

il 25 Aprile (Anniversario della Liberazione)

il giorno del lunedì di Pasqua

Il primo Maggio (Festa dei Lavoro)

Il 2 Giugno (Fondazione della Repubblica)

il 15 Agosto (Assunzione della B. V. M.)

il primo Novembre (Ognissanti)

l'8 Dicembre (Immacolata Concezione)

Il 25 Dicembre (S. Natale)

Il 26 Dicembre (S. Stefano)

Festa del Patrono del luogo

Per quanto riguarda il trattamento economico spettante agli operai a tempo indeterminato per le festività nazionali e infrasettimanali di cui sopra, si applicano le seguenti disposizioni:

per il 25 Aprile e il 1° Maggio, si farà riferimento alle leggi 27 Maggio 1949 n. 260, 31 Marzo 1954 n. 90 e 5 Maggio 1977 n. 54.

Per la festività nazionale del 4 Novembre, la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di Novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 Marzo 1954 n. 90; per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 Novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti.

Per le restanti festività si procederà come segue:

a) Festività goduta: nessuna corresponsione aggiuntiva;

b) Festività lavorativa: corresponsione di 1/26 della retribuzione mensile maggiorata dei 40 %;

- c) Festività ricadente di domenica e goduta: corresponsione aggiuntiva di 1/26 della retribuzione mensile;
- d) Festività ricadente di domenica e lavorata: corresponsione aggiuntiva di 1/26 della retribuzione mensile più le ore lavorate con la maggiorazione dei 40%;
- e) Le festività di cui alle leggi sopracitate e ricadenti nei periodi di sospensione della Cassa Integrazione salari saranno retribuite totalmente dalle Aziende.

Le percentuali di cui sopra vanno applicate sulla retribuzione.

Le quattro festività religiose soppresse di cui alla Legge 5 marzo 1977 n. 54, sono considerate lavorative e in luogo della paga ordinaria aggiuntiva verranno corrisposti 4 giorni di permessi retribuiti da concordarsi fra azienda e lavoratori.

Il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato per le festività sopra elencate è compreso nella percentuale del 3° elemento previsto dall'articolo del CPL, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'articolo 18.

## **ART. 20 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Il godimento del riposo settimanale, delle ferie, delle festività e il rispetto dell'orario di lavoro, sarà assicurato dalle aziende con turnazioni fra gli O.T.I., anche attraverso sostituzioni con gli O.T.D., nella salvaguardia della funzionalità della attività aziendale.

A tale proposito si potranno costituire squadre di O.T.D. (attività di servizio), per le sostituzioni di cui sopra anche a livello interaziendale.

## **ART. 21 DIARIE**

Le spese sostenute dai lavoratori comandati fuori azienda (per viaggio, colazioni, pasti, pernottamenti, ecc;), dovranno essere rimborsate dietro presentazione di lista, sia per il territorio provinciale che extra provinciale.

La diaria è dovuta per il primo pasto allorché la permanenza fuori dell'azienda si protragga oltre le ore 13.00, per il secondo pasto quando il lavoratore non sia rientrato in sede entro le ore 19.00.

L'indennità di pernottamento è dovuta quando il lavoratore è costretto a trattenersi fuori dell'azienda.

L'azienda per i trasferimenti ed i viaggi, metterà a disposizione il mezzo

necessario: nel caso che il lavoratore utilizzi un mezzo proprio, l'azienda gli corrisponderà una indennità chilometrica secondo tariffa A. C. I. .

Il tempo impiegato per i trasferimenti è considerato orario di lavoro a tutti gli effetti, compresi i trasferimenti fuori dall'azienda, per spostamenti all'interno della stessa e per quelli da unità produttiva ad altra della stessa proprietà.

## **ART. 22 CRISI DI MERCATO e/o EVENTI METEOROLOGI**

Le parti, constatata la peculiarità dell'agricoltura della provincia di Forlì - Cesena e di Rimini , a fronte di particolari situazioni produttive dovute a gravi crisi di mercato e/o gravi eventi meteorologici, che verranno verificati e definiti da una apposita Commissione Intersindacale paritetica costituita fra le parti firmatarie il presente C.P.L., si impegnano alla stipula di accordi specifici.

Le Organizzazioni professionali, per conto delle aziende interessate, presenteranno alla Commissione le domande.

Le aziende e le Associazioni nel fornire i nominativi dei lavoratori interessati permetteranno l'effettuazione di assemblee retribuite a norma di legge e di contratto per consentire una corretta, consapevole ed omogenea gestione di quanto sopra.

Si provvederà alla stesura della normativa della operatività della Commissione che verrà allegata al presente contratto.

## PREVIDENZA E ASSISTENZA

### **ART. 23 PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI**

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, l'indennità di disoccupazione, la cassa integrazione guadagni, maternità, ecc., valgono le norme di legge e le disposizioni integrative della C.I.M.L.A.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi assicurativi relativi alle norme vigenti, nonché dei contributi per la Cassa Integrazione Malattia Lavoratori Agricoli (C.I.M.L.A.), prevista dalle norme contrattuali.

### **ART. 24 TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI**

Le parti con il presente contratto intendono dare piena applicazione alla Legge 1204/71 di seguito riportata:

**La legge 30 dicembre 1971 n° 1204** e il relativo regolamento di attuazione DPR 25/11/76 costituiscono il fondamento giuridico di tutela delle lavoratrici madri. Sono tutelate coloro che svolgono una attività alle dipendenze di un datore di lavoro privato o pubblico, più in dettaglio, le dipendenti delle varie amministrazioni dello Stato, della regione, della Provincia o dei Comuni, le dipendenti di datori di lavoro privati, (aziende, artigiani, commercianti, industrie); le dipendenti di società cooperative, le apprendiste, le lavoratrici agricole. (Per quanto riguarda le lavoratrici a domicilio, le lavoratrici domestiche (colf) le mezzadre e le colone, la tutela subisce delle limitazioni di cui parleremo più avanti). La successiva legge 53/2000 denominata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" - modifica la normativa (legge 1204/71) sulla tutela della maternità, ampliandone ed estendendone le norme anche al padre lavoratore. Le disposizioni della legge 1204/71 si applicano a tutte le lavoratrici madri, e con particolarità diverse alle apprendiste, alle colf e alle lavoratrici a domicilio. Le lavoratrici autonome, che hanno norme particolari, sono state inserite nella legge 53/2000 unicamente per l'astensione facoltativa di 3 mesi. Per le lavoratrici del pubblico impiego, tutti i contratti contengono appositi articoli dedicati alla maternità che stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quelle contenute sia nella legge 1204/71 che nella nuova legge, soprattutto per quanto attiene alla misura dell'indennità economica e ai riposi e permessi. Riportiamo di seguito le disposizioni coordinate delle due leggi,

menzionando quelle più importanti.

**Divieto di licenziamento:** Il divieto di licenziamento opera dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Sono escluse da tale norma: - le colf. Tale divieto non opera nei casi di: - licenziamento per giusta causa; - cessazione di attività dell'azienda; di ultimazione della prestazione a cui era addetta la lavoratrice e di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine. Il divieto di licenziamento non è ancorato alla presentazione del certificato medico, tuttavia si consiglia di presentarlo ugualmente quanto prima. Con la nuova normativa il divieto di licenziamento si applica anche al padre, che fruisca dell'astensione obbligatoria, dalla nascita del bambino fino al compimento di un anno di età del medesimo.

**Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri:** Le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto sono esonerate dal trasporto e dal sollevamento di pesi e possono essere spostate ad altre mansioni, conservando la retribuzione e la qualifica originarie, se vengono spostate a mansioni inferiori. Il DPR 1026/76 è il regolamento che indica i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri a cui la lavoratrice non deve essere adibita.

**Astensione obbligatoria:** E' vietato far lavorare le donne in stato di gravidanza: durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto: si deve far riferimento alla data indicata sul certificato medico, anche se vi può essere errore di previsione. - Durante i 3 mesi dopo il parto. La disposizione è valida anche per le lavoratrici a domicilio e per le colf. L'astensione obbligatoria post-partum è stata estesa anche al padre lavoratore nel caso in cui l'assistenza della madre al neonato sia diventata impossibile per decesso o grave infermità della madre stessa (Sentenza della Corte Cost. n.1/1987). La nuova norma oltre a recepire detta sentenza, stabilisce il diritto all'astensione obbligatoria per il padre anche nel caso di affidamento esclusivo. Tale disposizione è applicabile anche al padre lavoratore autonomo, per il quale si ipotizza la sostituzione in azienda con lavoratore a tempo determinato.

**Parto prematuro:** La nuova legge n.53/2000, recependo una sentenza della Corte Costituzionale (n.270/99), prevede che, qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, si possano aggiungere ai 3 mesi post-partum i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, nel limite massimo di 5 mesi, a condizione che ci sia stata comunque effettiva astensione dal lavoro. La lavoratrice è tenuta a presentare entro 30 giorni dalla data del parto il certificato attestante la data dell'evento.

**Flessibilità dell'astensione obbligatoria:** Ferma restando la durata dell'astensione obbligatoria di 5 mesi, la nuova legge (art.12) introduce dal 28 marzo 2000 la possibilità di continuare a lavorare fino all'8° mese di gravidanza utilizzando così un solo mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto. Tale facoltà può essere esercitata a condizione che sia un ginecologo del SSN sia un medico competente per la salute nei luoghi di lavoro attestino che tale scelta non pregiudichi la salute della gestante e del bambino. Entro 6 mesi dall'entrata in vigore della nuova legge un decreto individuerà con apposito elenco i lavori per i quali sarà vietata l'astensione obbligatoria flessibile.

**Adempimenti della lavoratrice:** Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro e all'INPS (o all'Ente presso cui è assicurata) i seguenti documenti: - la domanda di corresponsione dell'indennità di maternità, con la precisazione della data di inizio dell'astensione obbligatoria, come prevista dall'articolo 15 della legge n.1204/71 e successive modificazioni. - Il certificato medico di gravidanza redatto su apposito modulo in dotazione alla ASL indicante, fra l'altro, il mese di gestazione (alla data della visita) e la data presunta del parto.

**Astensione obbligatoria anticipata:** La lavoratrice può chiedere all'ispettore del lavoro, oggi Direzione Provinciale del Lavoro, l'astensione anticipata dal lavoro fin dall'inizio della gestazione nei seguenti casi: - gravi complicazioni della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possono aggravarsi con lo stato di gravidanza; - se le condizioni di lavoro o ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; - quando la lavoratrice non può essere spostata a mansioni meno disagiati. Al suddetto fine la lavoratrice dovrà rivolgersi al proprio medico curante che dovrà rilasciare una proposta di astensione anticipata da presentare allo specialista dell'ASL, che a sua volta formulerà la prevista autorizzazione da presentare alla Direzione provinciale del lavoro in allegato alla domanda della lavoratrice. Detta astensione può essere protratta fino al 7° mese successivo al parto se la lavoratrice è addetta a lavorazioni nocive e non può essere spostata ad altre mansioni, con il diritto a percepire la stessa indennità spettante per la normale astensione obbligatoria.

**Trattamento economico per l'astensione obbligatoria:** Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria. Alla retribuzione media giornaliera su cui computare l'80% va aggiunto

il rateo giornaliero della gratifica natalizia, della 14° mensilità e di eventuali premi.

**Copertura contributiva:** Il periodo di astensione obbligatoria per maternità è considerato utile sia per il diritto che per la misura di tutti i trattamenti pensionistici.

**Astensione facoltativa:** Secondo la normativa previgente, la lavoratrice aveva diritto ad astenersi dal lavoro, successivamente all'astensione obbligatoria, per un periodo di 6 mesi, anche non consecutivi, entro il primo anno del bambino. In alternativa alla madre, e solo se questa ne aveva il diritto e vi rinunciava, l'astensione facoltativa poteva essere fruita anche dal padre. L'indennità economica era ed è il 30% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi. Con l'applicazione delle norme vigenti, la retribuzione di riferimento per l'astensione facoltativa non potrà essere rapportata a quella precedente all'astensione obbligatoria, ma andrà rideterminata su quella contrattualmente in vigore al momento dell'astensione facoltativa.

I contratti possono prevedere quote aggiuntive a carico del datore di lavoro. La nuova legge 53/2000, mentre non modifica più di tanto le norme sull'astensione obbligatoria, apporta sostanziali innovazioni per quanto attiene all'astensione facoltativa. Le modifiche, tutte positive perché estensive di diritti, purtroppo confermano la non applicazione dell'astensione facoltativa alle colf, alle lavoranti a domicilio, alle lavoratrici che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa. Tale esclusione ci pare incomprensibile e anche incostituzionale. Dal 28 marzo 2000 l'astensione facoltativa spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente fino al compimento degli 8 anni del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi, continuativi o frazionati, mentre ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione (ad es. se la madre fruisce di 6 mesi, il padre ne potrà fruire di 4). Il padre ha diritto all'astensione facoltativa anche se la madre non ne ha diritto (perché è disoccupata, colf, lavoratrice a domicilio), e se il padre fruisce di tale diritto per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi, il suo limite di 6 mesi diventa di 7 mesi e il limite massimo complessivo di fruizione tra i due genitori diventa di 11 mesi (7 mesi x il padre, e 4 mesi x la madre). Nel caso di unico genitore il periodo di astensione facoltativa compete per 10 mesi, entro il compimento dell'8° anno del bambino.

**Adempimenti della lavoratrice o del lavoratore o di entrambi:** Il lavoratore o la lavoratrice o entrambi (se vogliono fruire della facoltativa nello stesso periodo), devono preavvisare per iscritto il proprio datore di

lavoro 15 giorni prima dell'inizio dell'astensione. Termini diversi possono essere previsti dai CCNL.

**Misura dell'indennità:** Dal 28 marzo 2000, l'indennità per astensione facoltativa compete per un periodo complessivo di 6 mesi tra i genitori, nella misura del 30% della retribuzione (media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi) fino al compimento del 3° anno. Per i periodi di fruizione oltre ai 6 mesi e per quelli successivi al compimento del 3° anno del bambino fino al compimento dell'8° anno di età, la suddetta indennità compete soltanto se il reddito personale del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo (per il 2000 £.23.429.250). Per la determinazione del reddito valgono le norme dell'integrazione al T.M.: tutti i redditi assoggettabili IRPEF, tranne la casa di abitazione, il TFR, e i redditi a tassazione separata. I CCNL possono prevedere integrazioni aggiuntive.

**Copertura contributiva:** Il periodo di astensione facoltativa è coperto da contribuzione figurativa valida sia per il diritto che per la misura di tutte le prestazioni pensionistiche, per il periodo di fruizione complessivo di 6 mesi tra i genitori, e se fruito entro il compimento del 3° anno del bambino. Per i periodi fruiti oltre il 6° mese e dai 3 anni all'8° anno del bambino, la copertura figurativa è determinata sulla base di una retribuzione pari al doppio dell'assegno sociale (per il 2000 £. 16.733.600) e compete anche se non si ha diritto all'indennità del 30%, per superamento dei limiti di reddito. Quest'ultima contribuzione è integrabile da parte dell'interessata/o con domanda di riscatto o autorizzazione ai versamenti volontari.

**Riposi giornalieri:** Il datore di lavoro deve concedere alle lavoratrici madri, durante il 1° anno del bambino 2 permessi di riposo di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è di un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Le ore devono essere concesse anche se non vi è allattamento, e devono essere retribuite, per conto INPS da parte del datore di lavoro. Mentre con la legge 1204/1, non vi era copertura figurativa per dette ore, attualmente — con la legge 53/2000 - viene prevista una copertura del doppio dell'importo dell'assegno sociale, e detta copertura può essere integrata dalla lavoratrice. Detto beneficio è fruibile anche dal padre lavoratore nei seguenti casi: - qualora i figli siano affidati al solo padre; - in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; - se la madre non è lavoratrice dipendente. In caso di parto plurimo, le ore di permesso vengono raddoppiate, e il padre può usufruire di quelle aggiuntive.

**Permessi per malattia del bambino:** Con la nuova legge, il diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro durante le malattie del bambino viene fissato per entrambi i genitori fino al compimento dell'8° anno di età. Fino al compimento del 3° anno di età del bambino non si prevedono limiti temporali di fruizione, dai 3 anni agli 8 è previsto il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore. La malattia del figlio deve essere certificata da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato. Fino al compimento del 3° anno di età del bambino i periodi di astensione dal lavoro per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa totalmente, dal 3° all'8° anno la copertura è commisurata ad una retribuzione figurativa pari al doppio dell'importo dell'assegno sociale. Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie di cui sia eventualmente in fruizione il genitore.

**Figli in adozione o affidamento:** I lavoratori che adottano bambini fino a 6 anni per adozioni nazionali e superiori a 6 anni per quelle internazionali, possono fruire dell'astensione obbligatoria e dell'indennità conseguente nei 3 mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia. Per quanto attiene alle norme sull'astensione facoltativa, così come modificate dalla nuova legge 53/2000, i genitori possono astenersi dal lavoro qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra 6 e 12 anni, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore stesso nel nucleo familiare. Si applicano quindi le norme generali con alcune particolarità, che andranno chiarite con l'Ente erogatore.

**Figli disabili in situazione di gravità:** I genitori, sia padre che madre, anche adottivi o affidatari, di bambini portatori di handicap in situazione di gravità riconosciuta, oltre all'astensione obbligatoria, hanno diritto: al prolungamento ininterrotto dell'astensione facoltativa al 30% della retribuzione fino al compimento del 3° anno di età del bambino, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato; in alternativa, ad un permesso giornaliero di 2 ore, fino al compimento del 3° anno di età normalmente retribuiti; dal 3° anno del bambino, a 3 giorni di permesso mensile, fruibili anche continuativamente, e normalmente retribuiti. La copertura contributiva figurativa agisce in tutti i casi, compresi - dal 28 marzo 2000 - i 3 giorni di permesso mensili finora retribuiti, ma scoperti di contribuzione.

Nuove possibilità di anticipazione del T F R: per dare concreta applicazione alle suddette norme, la legge prevede che in caso di astensione facoltativa dopo il parto il lavoratore o la lavoratrice, può chiedere l'anticipazione del TFR, oltre ai casi contemplati dall'articolo 2120 del codice civile (spese sanitarie documentate, acquisto della prima casa), anche

per far fronte alle spese da sostenere nei periodi di astensione facoltativa e di malattia del bambino. Per i dipendenti pubblici, vista la particolarità della loro indennità di buonuscita, le modalità applicative della norma saranno definite da un decreto interministeriale.

**Lavoratrici subordinate o dipendenti:** Risale al 1971 la legge sulla tutela delle lavoratrici madri (n.1204/71), seguita dal regolamento di attuazione del 1976 (n.1026/76).

I due testi indicano nei dettagli il trattamento cui hanno diritto le lavoratrici madri e gestanti che svolgono un'attività alle dipendenze di un datore di lavoro, privato o pubblico (amministrazioni dello Stato, Regioni, Province, Comuni ecc.).

La legge sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro (n. 903/77) ha esteso alcune norme anche ai padri lavoratori dipendenti, nonché alle madri e ai padri adottivi o affidatari. Da ricordare che le lavoratrici disoccupate da non oltre 60 giorni (dalla cessazione del rapporto di lavoro), che entrano nel periodo di astensione obbligatoria, hanno diritto al pagamento della indennità di maternità da parte dell'INPS. In quale misura e in base a quali parametri è stabilito, secondo i casi, dalla legge sulla tutela della maternità.

**Divieto di licenziamento:** La donna lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del bambino, a meno che non abbia un contratto a termine, la cui scadenza cade in quel periodo, oppure l'azienda non cessi l'attività.

**Tutela della salute:** Durante il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto la donna non può essere adibita a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, e al lavoro notturno (n. 1204/71). Il recente decreto legge n. 645 del 25/11/96 precisa meglio i lavori faticosi e insalubri e prevede misure per attuare forme di prevenzione e protezione, nonché il diritto a permessi retribuiti per esami prenatali e accertamenti clinici in gravidanza.

**Astensione obbligatoria:** Nel periodo che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi ad esso, la legge vieta assolutamente che la donna lavori; si parla di astensione obbligatoria, possibile anche per le madri adottive e affidatarie nei tre mesi successivi all'ingresso del bimbo nella famiglia, purché il piccolo non abbia compiuto i sei anni. Se la gravidanza è a rischio o l'ambiente di lavoro può risultare nocivo per la salute della madre e del bimbo, si può chiedere l'anticipo di tale periodo, dietro presentazione di certificazione medica. In ogni caso, i mesi di astensione obbligatoria sono considerati

come "lavorati" ai fini del calcolo per la pensione e per la liquidazione, del diritto alle ferie e alla tredicesima; i contratti di formazione-lavoro hanno le stesse caratteristiche per quanto riguarda la tutela della maternità.

**Astensione facoltativa:** Dopo i tre mesi di astensione obbligatoria, la donna ha diritto, se vuole, a un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, fino a un massimo di sei mesi, su semplice richiesta. Possono usufruirne le madri naturali, fino al compimento del primo anno del bambino; le madri adottive o affidatarie, fino a un anno dopo l'ingresso in famiglia del bambino, se questi non ha più di tre anni al momento dell'adozione; il padre lavoratore in alternativa alla madre lavoratrice. In questo periodo si percepisce il 30% della retribuzione, non si maturano le ferie e la tredicesima, ma di questi mesi si terrà conto per la liquidazione e per la pensione.

**Riposi giornalieri e permessi:** Nel primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha diritto a due riposi giornalieri retribuiti di un'ora l'uno per l'allattamento, riposi che si possono cumulare in un unico periodo di due ore; con orario di lavoro inferiore alle sei ore, il riposo è uno di un'ora. Se non esistono asili nido nell'azienda, la madre può uscire per godere delle sue ore di riposo. Anche il padre lavoratore dipendente può usufruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre (Corte costituzionale, sentenza n. 179 del 21/4/1993). E fino al compimento del terzo anno di vita del bambino i genitori lavoratori dipendenti (o l'uno o l'altro) hanno il diritto di certificarsi dal lavoro in caso di malattia del piccolo, presentando un certificato medico.

**Lavoratrici non subordinate:** Anche le lavoratrici autonome e le commercianti, le coltivatrici dirette, le colone, le mezzadre, e le libere professioniste hanno diritto a un'indennità di maternità giornaliera per i due mesi che precedono la data presunta del parto e per i tre successivi ad esso. Devono però essere iscritte in appositi elenchi, rispettivamente presso le Camere di Commercio, gli Uffici provinciali del Servizio per i contributi agricoli unificati e presso le competenti casse di previdenza per i liberi professionisti. L'iscrizione alla gestione separata dei lavoratori autonomi consente alle lavoratrici autonome di usufruire della legge sulla tutela della maternità. In che modo è tuttavia ancora da definire (fine Febbraio 1998). Le lavoratrici domestiche sono meno tutelate dalla legge, che prevede:

il divieto di assumere o di mantenere in servizio donne in stato di gravidanza nei due mesi precedenti il parto e nei tre successivi;

il versamento in quel periodo di un'indennità giornaliera pari all'80% della

retribuzione media convenzionale stabilita dal contratto nazionale delle colf, ma solo se la lavoratrice ha i contributi versati per un totale di 52 settimane nei due anni.

Non c'è divieto di licenziamento: il rapporto di lavoro può cessare con un regolare preavviso.

**Direttiva europea:** Una volta tanto le leggi nazionali hanno anticipato i contenuti delle direttive Cee. E' del 1992, infatti, la Direttiva del Consiglio delle Comunità europee sull'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Tale direttiva, oltre a stabilire quali sono gli agenti fisici, chimici e biologici, e i processi industriali pericolosi per la salute o la sicurezza delle future mamme, impone il divieto di licenziamento, il non obbligo al lavoro notturno, un periodo di congedo per maternità (14 settimane) da utilizzare prima e/o dopo il parto, la dispensa dal lavoro per eseguire esami di controllo prenatali, la conservazione dei diritti connessi al contratto di lavoro (retribuzione e/o versamento di una indennità adeguata). Questo a grandi linee il contenuto del testo europeo, che in sostanza è presente nella nostra legislazione dal 1971. E' comunque specificato che la direttiva non può avere per effetto un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici interessate rispetto alla situazione esistente in ogni Stato membro. Riferimenti normativi: legge n. 1204/71, regolamento di attuazione n. 1026/76, legge n. 903/77, decreto legge n. 645/96, direttiva Cee n.92/85 del 19 ottobre 1992.

## **ART. 25 CONGEDI PARENTALI**

Le parti convengono sull'opportunità di dare piena attuazione a quanto previsto dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

### **Legge 8 marzo 2000 n. 53**

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

(Pubblicata nella Gazzetta Ordinaria del 13 marzo 2000 n. 60)

**Attenzione,** si vedano anche:

- la circolare INPS - 6 giugno 2000, n.109 *“Congedi parentali. Legge 8 marzo 2000, n. 53. “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*
- la circolare INPS - 17 luglio 2000, n. 133 *“Benefici a favore delle*

*persone handicappate. Legge 8 marzo 2000, n. 53. Art. 33, commi 1, 2, 3 e 6 della legge n. 104/92"*

#### **ART. 25 Bis. Pari opportunità:**

Per favorire un graduale reinserimento in azienda della lavoratrice madre si chiede che, a richiesta scritta della stessa, possa essere esentata dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi a partire dal compimento del terzo anno di vita del proprio figlio. Sono previsti per padri e/o madri dieci giorni di permesso annui, non retribuiti, per assistere i figli di età inferiore agli otto anni in presenza di malattia e certificata.

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **ART. 26 CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI**

Con l'applicazione del presente C.P.L. gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali e su 10 livelli; conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

#### **Area 1° declaratoria (Liv. 7° .8° .9° .10°) SPECIALIZZATI**

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali, che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

#### **Area 2° declaratoria (Liv. 3° .4° .5° .6°) QUALIFICATI**

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi, per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorchè necessitanti di un periodo di pratica.

#### **Area 3° declaratoria (Liv. 2°) COMUNI**

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

### **ART. 27 MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA**

I lavoratori agricoli a tempo determinato ed a tempo indeterminato debbono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e debbono essere retribuiti con il salario corrispondente ad essa.

I lavoratori specializzati, qualificati, come tali richiesti ed assunti nell'azienda conservano, per tutta la durata del rapporto, i diritti ed il trattamento economico relativo alla qualifica per la quale sono stati assunti, anche se per esigenza dell'azienda vengono adibiti a lavori propri della

qualifica inferiore.

I lavoratori, che per esigenze aziendali vengono adibiti a lavori propri della qualifica superiore, hanno diritto al trattamento economico previsto per tale qualifica superiore limitatamente alla durata di tale specifica prestazione.

Acquisiscono il diritto al passaggio di qualifica quando vengono adibiti continuamente a detta attività per un periodo di trenta giorni lavorativi, oppure, saltuariamente, per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore ai 50 giorni lavorativi nel corso di un'annata agraria.

Il passaggio di qualifica non compete nei casi di sostituzione di altri lavoratori per malattie, infortuni, richiamo alle armi e cioè per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nella qualifica superiore sarà regolato con la tariffa della qualifica.

## **ART. 28 LAVORO NON PROFESSIONALIZZATO**

I lavoratori ulteriormente e specificatamente assunti in aggiunta all'organico aziendale, per le operazioni di raccolta (fragole, frutta, uva), che nell'arco dell'anno, all'interno della stessa azienda non superano le 30 gg. lavorative saranno inquadrati al livello primo, garantendo agli stessi il trattamento salariale previsto dal C. P. L .

Pertanto al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione nel settore agricolo, i lavoratori assunti dopo la data di stipula del presente C.P.L., senza una comprovata e specifica esperienza professionale in agricoltura, saranno inquadrati, per le prime 51 giornate, anche effettuate in più anni, nel livello primo area non professionalizzata. Al superamento delle 51 giornate i lavoratori acquisiscono il livello terzo o quello contrattualmente previsto dalla presente classificazione in base alle professionalità maturate. Fatte salve le figure professionali attualmente inquadrare al livello secondo.

## **ART. 29 INDENNITA' DI CAPO**

Giusto quanto prescritto dal C.C.N.L. ai lavoratori specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione.

Per quanto riguarda l'attribuzione di una nuova qualifica le parti convengono di esaminare nella Commissione intersindacale i casi che verranno prospettati.

Per le figure contemplate nel presente articolo verrà riconosciuto un aumento del 15% di paga base; ferme restando le condizioni di miglior favore.

## **ART. 30 MANSIONARIO**

Le mansioni previste dal presente Contratto di Lavoro, valgono sia per gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato; più specificatamente:

### **AREA 3° OPERAI COMUNI**

Appartengono a questa area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

#### **AREA NON PROFESSIONALIZZATA (Ex Liv.1 C.P.L. precedente)**

##### **Livello 2**

**AZIENDE AGRITURISTICHE** Addetto alla pulizia ed alla preparazione degli alloggi nelle aziende agrituristiche; aiuto in cucina e di sala nelle aziende agrituristiche; addetto al guardaroba, lavanderia, stileria in aziende agrituristiche; addetto alla manutenzione dei campo da tennis e da bocce

**AZIENDE TRADIZIONALI**

**E DEL CAMPO** Raccolta uva da vino, scacchiatura viti

**AZIENDE FAUNISTICHE**

**VENATORIE** Accompagnatore di caccia, accompagnatore in percorsi agrituristici, addetto al campo da tennis e bocce.

**AZIENDE VIVAISTICHE**

**E FORESTALI** Addetto alla preparazione del terreno e all'apertura buche dediti esclusivamente questo lavoro

**FUNGAIE** I lavoratori neo assunti adibiti a mansioni di sradicamento manuale, trasporto, sgambatura dei funghi, con pulizia dei letti e delle stanze di coltivazione saranno inquadrati nel livello 2° per le prime 51gg. Anche se effettuate in piu' anni. Dopo tale periodo acquisiranno il diritto al passaggio al livello 4°.

## AREA 2° OPERAI QUALIFICATI

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, ancorchè necessitanti di un periodo di pratica.

### Livello 3

#### **AZIENDE TRADIZIONALI E DEL CAMPO**

**Campo:** Addetto agli impianti di vigneto e frutteto; raccolta ortofrutticoli e diradamento frutta in carro o a terra; cernita in campo. Diradamento, passetti bietole e piante porta seme; estirpatura e scollettatura bietole, pianta porta seme. Zappatura, addetti al carico e allo scarico in genere, mietitore a mano di cereali e piante porta seme; falciatura di fieno; formazione barchi e pagliai Atterramento piante; spaccatura e sistemazione legna a mano; diserbatore a mano.

**Ortaggi** - Messa a dimora di piantine di fragola, tabacco, bietole, porta seme, sia a mano che a macchina; raccolta tabacco verde, raccolta fragole. Lavori nelle serre in genere.

**VIVAI E FORESTALE** Addetto alla manutenzione semplice di parchi e giardini.

**AZIENDE AGRITURISTICHE** Addetto al maneggio e/o alla stalla equina; addetto alla piscina; conducente di automezzo leggero con patente B; operaio addetto al caseificio.

#### **AZIENDE VERDE**

Taglio dell'erba con attrezzature manuali (falce, falchetto, forbici ecc.), potatura/sagomatura di siepi arbusti di altezza inferiore a mt. 1,5 con cesoie manuali, eliminazioni polloni basali con cesoie e troncarami, annaffiatura manuale, vangatura, zappatura, rastrellatura di aiuole.

**FUNGAIA** Addetti esclusivamente all'eliminazione dei carpofori con iniezioni e malattie.

### Livello 4

**CAMPO** Aiuto potatore e aiuto innestatore. Potatore e legatore viti; raccolta e cernita Uva da tavola; raccolta e diradamento frutta con scala e che svolgono mansioni di livelli inferiori.

**FUNGAIE** Preparatore di letti caldi per fungaie; raccolta con cernita funghi; addetti alla preparazione dei letti di coltura.

**VIVAI E FORESTALE** Aiuto innestatore e/o in grado di provvedere au-

tonomamente alla preparazione di marze. Commessa con compiti di cassa e anche preparazione di confezioni ornamentali (con esperienza inferiore ai sei mesi).

**AZIENDE AGRITURISTICHE** Accompagnatore in percorsi agrituristici e ippoturistici.

**INCUBATOI ALLEVAMENTI ZOOTECNICI** Carico e scarico polli e pulcini, pulizia di pollai e incubatoi che svolgono esclusivamente questo lavoro.

**AZIENDE FAUNISTICHE VENATORIE** Addetto agli allevamenti di selvaggina; addetto alla semplice distribuzione di mangime; pulizia allevamenti.

**CANTINE** Addetto al carico e allo scarico a mano in genere.

**LABORATORI MICROPROPAGAZIONE** Addetti a lavori generici lavaggio vasi, ambientamento in serra, in campo e che svolgono esclusivamente questo tipo di mansione.

**AZIENDE VERDE** Messa a dimora di piantine da fiore ed arbusti.

### **Livello 5**

**MANGIMIFICI** Addetti ai lavori generici nei mangimifici

**ALLEVAMENTI ZOOTECNICI** Addetti agli allevamenti zootecnici con mansioni di manutenzione ordinaria; addetto alle vaccinazioni; addetto alla raccolta uova con selezionatura e calibratura; addetti agli allevamenti avicoli; addetti agli allevamenti suinicoli.

**MACELLI** Addetti ai lavori nei macelli avicoli e suinicoli e nelle celle frigorifere.

**INCUBATOI** Addetti ai lavori generici negli incubatoi senza incarichi di responsabilità.

**CANTINE** Addetti alle linee di imbottigliamento con mansioni semplici

**FRIGORIFERI** Calibratori sia a mano che a macchina, confezione, incarto, timbratura dei contenitori; Addetti alla liofilizzazione o surgelazione con mansioni semplici

**LABORATORIO MICROPROPAGAZIONE** Addetti alla lavorazione sotto cappa e che svolgono mansioni di livello inferiore.

**AZIENDE VERDE** Utilizzo di decespugliatore con motore a scoppio per il lavoro di rifinitura, potatura/sagomatura di siepi o arbusti di altezza fra mt 1 e mt 3 mediante utilizzo di scale di altezza non superiore a mt. 3

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Gli operai agricoli addetti alla preparazione, selezione, timbratura, confezione, campionatura semplice o a macchina, chiamata campioni dei prodotti.

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Personale addetto al confezionamento, al ricevimento o alla consegna dei prodotti e delle merci, ai lavori di carico, alle pulizie, al lavaggio, alla disinfestazione anche meccanica, al ricevimento del materiale da incarto e al ricevimento o consegna dell'imballaggio.

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Personale addetto alle macchine automatiche o semiautomatiche anche non in catena, per il riempimento e il confezionamento dei prodotti (es.confezionatrici, etichettatrici, imbottigliatrici, insaccatrici, tappatrici, sterilizzatrici, aggraffatrici, sigillatrici, timbratrici, pallettizzatori, pelatrici, passatrici, inscatolatrici,etc...)

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Personale addetto al movimento erba medica, all'insaccatura, pesatura, cucitura, accatastamento nei mulini, mangimifici e disidratatori.

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Personale addetto nei reparti alla semplice manutenzione ed in officina a lavori di equivalente impegno.

**AZIENDE AGRITURISTICHE** Cameriera di sala

### **Livello 6**

**CAMPO** Distributore di antiparassitari con pompa a mano

**LABORATORI MICROPROPAGAZIONE** Addetto alle mansioni più complesse e difficoltose nelle aziende di micropropagazione

**VIVAI E FORESTALE** Commessa con compiti di cassa e anche preparazione di confezioni ornamentali con esperienza superiore ai 6 mesi.

**AZIENDE AGRITURISTICHE** Aiuto cuoco

## **AREA 1° OPERAI SPECIALIZZATI**

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

### **Livello 7**

**CAMPO** Addetto alla preparazione e distribuzione di presidi sanitari, diserbanti e disseccanti", operatore di macchine cimatrici e potatrici; con-

ducente di macchine semoventi e trainate, scava scoletta barbabietole; trattori sta con capacita di piccole riparazioni e/o manutenzione; conduttore metitrebbia e trincia semoventi, magazzinieri; guardianotte; giardinieri; ortolano; addetto alla mieti legatura. Responsabile dell'azienda assistito da tecnico aziendale; custode; autista con patente B. Innestatore viti. Conduttore di motocoltivatore, moto falce, mietilega con barra frontale; spondino; conduttore di trattore trainante carri raccogli prodotti in campo; motosega.

**AZIENDE AGRITURISTICHE** Addetti di scuderia

**CANTINA** Addetti ai lavori di cantina con lavorazioni promiscue e addetti ai lavori di cantina con mansione di controllo macchinari

**FRANTOIO** Addetti ai lavori di frantoio.

**FRIGORIFERI** Addetti alla posatura e stivatura per la conservazione e spedizione; Responsabile del funzionamento macchine negli impianti di liofilizzazione e surgelazione.

**ALLEVAMENTI ZOOTECNICI** Addetti agli allevamenti zootecnici in stalle specializzate e meccanizzate.

**INCUBATOIO** Addetti alla manutenzione dell'incubatrice, selezione e speratura, incubazione e schiusa uova, addetto alla manutenzione in genere e coloro con compiti di preparazione e/o coordinamento di altri lavoratori.

**MACELLO, MANGIMIFICI** Elettricista e meccanico.

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Capi banco nei magazzini; personale addetto alla vendita (dettaglio, ingrosso) ai lavori di pesatura delle merci o dei prodotti in entrata e uscita;

Personale addetto alla stivatura per la conservazione e spedizione dei prodotti ortofrutticoli e vitivinicoli;

Personale con compiti esecutivi di controllo di un piccolo gruppo di addetti di una linea di produzione all'interno del reparto;

Personale con compiti esecutivi di immissione/regolazione di prezzi /codici di macchine tipo pesatrici, etichettatrici e prezzatrici;

Operatore al controllo della qualità del prodotto in uscita dalle linee di lavorazione;

Personale addetto alla stivatura per la conservazione e spedizione dei prodotti

### Livello 8

**CANTINA** Vice cantiniere; operatore all'imbottigliatrice con capacità di piccole riparazioni e/o manutenzioni; conducente carrelli elevatori.

**FRIGORIFERI** Conducente carrelli elevatori; capo selezionatura; addetto alla campionatura della frutta.

**INCUBATOIO** Responsabile del funzionamento delle incubatrici; Responsabile della selezionatura e speratura, responsabile dell'incubazione e schiusa uova. Responsabile della preparazione del vaccino.

**VIVAI E FORESTALE** Potatore e innestatore piante da fiore; aiuto ibridatore; vivaista.

**GIARDINIERE:** operaio in grado di provvedere in autonomia, individuando le operazioni necessarie alla sistemazione degli stessi ed in grado di provvedere alla cura delle piante.

**CAMPO** Potatore e innestatore piante da frutto.

**ORTAGGI** Responsabile di colture orticole specializzate con assistenza del tecnico.

**ALLEVAMENTI ZOOTECNICI** Addetto alla mungitura meccanica; addetto alla preparazione e miscelazione alimenti; responsabile prevenzione pullarosi e vaccinazione; addetto responsabile preparatore e miscelatore alimenti; addetto responsabile alla fecondazione artificiale.

**MANGIMIFICI** Addetto al quadro di comando e addetto agli integratori.

**FUNGAIE** Conduttore di macchine (trattrice - pala meccanica, ecc.)

**AZIENDE VERDE** Utilizzo di piattaforme aeree per la potatura/sagomatura (manuale o con attrezzature a scoppio o pneumatiche) di siepi o arbusti di altezza superiore a mt. 3; utilizzo di autocarro con gru e pinza per la raccolta ed il trasporto del materiale di risulta in discarica; utilizzo di motosega per il taglio di rami e tronchi a terra; utilizzo di macchine operatrici tosaerba a lame rotanti (con operatore a bordo o a seguito) munite o meno di cestello raccogliore.

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Personale che manovra carrelli , trattori, pale effettuando operazioni e manovre complesse o di precisione relativamente al trasporto, deposito , carico, smistamento, sollevamento e sistemazione dei prodotti e/o materiali e che eventualmente sia in grado di provvedere alla normale manutenzione.

### Livello 9

**CAMPO** Responsabile ai piani e agli squadri per gli impianti vigneto od impianti frutteto; guardiacaccia;

Responsabile meccanico officina aziendale responsabile aziendale senza assistenza del tecnico; autista autocarro.

Operatore di macchine agricole complesse e/o con capacità professionali plurime.

**MACELLO MANGIMIFICI E INCUBATOI** Caldaista con attestato professionale.

**VIVAI E FORESTALE** Responsabile di cantiere; addetto alla sperimentazione e/o ricerca erbacea, arborea e floricola; ibridatore; innestatore, ricercatore.

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Personale addetto agli impianti di natura complessa, con adeguata conoscenza dei processi produttivi (caldaista, frigorista, caposquadra, responsabile impianti di surgelazione e liofilizzazione, etc...)

### **Livello 10**

**AZIENDE AGRITURISTICHE** Istruttore ippico. Responsabile di cucina con particolari funzioni di selezioni dei prodotti alimentari ricavati in azienda e non; responsabile, cuoco.

**CANTINE** Responsabile cantine.

**MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO** Responsabile di servizi, reparti o strutture produttive omogenee (capo magazzino, capo reparto, responsabile manutenzione impianti con compiti di direzione e controllo).

**INCUBATOIO** Responsabile dell'incubatoio.

Responsabile della manutenzione (meccanico e/o elettricista).

**ALLEVAMENTI ZOOTECNICI** Responsabile allevamenti zootecnici non assistito da tecnico.

**MACELLO** Responsabile macello.

**FUNGAIE** Responsabile fungaie.

**MANGIMIFICIO** Responsabile mangimificio.

**FRANTOIO** Responsabile di frantoio.

**AZIENDE VERDE** Utilizzo di piattaforma aerea per la potatura, la spollonatura ed il taglio di rami o fusti con motoseghe, troncaremi o cesoie (compreso posizionamento e manovra della piattaforma aerea).

**PER TUTTI I SETTORI** Autisti di auto-frigo; autista di autotreno.

Ai lavoratori di questo livello che svolgono con capacità e competenza lavori di particolare complessità o responsabilità la commissione intersindacale potrà riconoscere quanto previsto all'articolo 24 secondo comma.

**ART. 31 PARAMETRI RETRIBUTIVI**

**O.T.D.**

**O.T.I.**

LIVELLO	3	1 5 1
	4	1 5 4
	5	1 5 7
	6	1 6 1
	7	1 7 1
	8	1 7 3
	9	1 8 4
	10	1 8 8

LIVELLO	1	1 0 0
	2	1 3 2
	3	1 5 1
	4	1 5 4
	5	1 5 7
	6	1 6 1
	7	1 7 1
	8	1 7 3
	9	1 8 4
	10	1 8 8

**LA CASSA EXTRA - LEGEM**

**ART. 32 CASSA INTEGRAZIONE MALATTIA E ASSISTENZA AGLI OPERAI AGRICOLI (C.I.M.L.A.)**

Le integrazioni all'assistenza di legge a favore dei lavoratori agricoli nel periodo di malattia riconosciuti dall'I.N.P.S., nei periodi di infortuni riconosciuti dall'I.N.A.I.L., l'assistenza contrattuale provinciale, nonché ogni forma di integrazione prevista da istituti contrattuali nazionali e provinciali, vengono effettuate dalla Cassa Integrazione malattia lavoratori agricoli (C.I.M.L.A.), secondo le disposizioni previste dall'apposita convenzione stipulata fra le Organizzazioni sindacali contraenti il presente Contratto Provinciale di Lavoro.

Le parti contraenti e firmatarie del C.C.N.L. del C.P.L., per gli operai agricoli a tempo determinato (O.T.I.) e a tempo indeterminato (O. T. D.), si sono riunite ed hanno convenuto:

- A) il contributo giornaliero C.I.M.L.A. per gli operai agricoli a tempo determinato, così come stabilito dall'accordo parasociale, sottoscritto dalla parte firmataria il presente C.P.L., in data 3 novembre 2003 e successiva integrazione 21 novembre 2003, è fissato in Euro 0,72 a giornata lavorativa, di cui Euro 0,41 a carico del datore di lavoro ed Euro 0,31 a carico dei lavoratori. Tali contributi sono stabiliti in cifra fissa limitatamente agli anni 2004 e 2005.

- B) il contributo giornaliero C.I.M.L.A. per gli operai a tempo indeterminato sarà pari all'1,4% del salario reale, di cui lo 0,80% a carico dei datori di lavoro e lo 0.60% a carico dei lavoratori;

Detti contributi sono iscritti nelle tabelle di retribuzione, per cui le trattenute sono operanti per tutta l'annata solare e saranno corrisposti alla Cassa, tramite gli appositi bollettini, da parte delle aziende datrici di lavoro, che sono obbligate al versamento ai sensi dell'art. 25 del presente contratto.

Tale accordo sarà parte integrante del presente contratto.

## **PREMESSA**

*In ottemperanza a quanto previsto dai vigenti Accordi e Contratti di lavoro Nazionali e/o di secondo livello stipulati tra le Organizzazioni costituenti ed in riferimento ai capoversi b) e c) dell'art. 4 dello Statuto Sociale è stato predisposto il presente regolamento che detta le norme di attuazione della ASSISTENZA INTEGRATIVA agli operai agricoli, occupati nelle Aziende agricole private o cooperative di Forlì - Cesena e Rimini con decorrenza 28 luglio 2008, salvo quanto diversamente previsto nei singoli capitoli.*

### **Art. 1 - LAVORATORI E LAVORATRICI AVENTI DIRITTO ALLE PRESTAZIONI**

*Hanno diritto alle prestazioni previste dal presente regolamento tutti i Lavoratori e le Lavoratrici occupati nelle imprese agricole Private e/o Cooperative delle Province di Forlì - Cesena e Rimini che applicano i Contratti indicati in premessa ed in regola con i versamenti dei contributi CIMLA, regolarmente iscritti negli elenchi anagrafici dell'anno precedente con almeno 51 giornate ovvero con 51 giornate nell'anno corrente lavorate entro la data della presentazione della domanda. Per i lavoratori e le lavoratrici residenti fuori dalle province di competenza della Cassa, ma regolarmente occupati nelle imprese di cui sopra, valgono gli*

stessi diritti. Le domande atte ad ottenere i benefici previsti dal presente regolamento, possono essere presentate sia personalmente dall'avente diritto che per il tramite di un Patronato a cui sia stata conferita regolare delega e fatte pervenire alla Cassa tramite le modalità previste all'art. 2. La relativa modulistica è reperibile presso la sede della CIMLA in via delle Torri 45 a Forlì oppure sul sito Internet [www.agraria.it/cimla/](http://www.agraria.it/cimla/) o presso le Organizzazioni Sindacali ed i Patronati.

**Art. 2 - INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI ECONOMICHE PER MALATTIE, T.B.C., INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI A DECORRERE DAL 28.07.2008**

**Aventi diritto**

Tutti gli operai agricoli di cui all'art. 1 in caso di malattia, T.B.C., infortunio sul lavoro e malattia professionale, potranno usufruire di una indennità giornaliera integrativa, erogata dalla Cassa, in aggiunta a quella corrisposta dagli Enti preposti (I.N.P.S. - I.N.A.I.L) nella misura e secondo le modalità indicate nei punti che seguono.

**Misura della indennità integrativa**

L'indennità in caso di malattia, infortunio sul lavoro, T.B.C, e malattia professionale, a decorrere dal 28.07.2008 è la seguente:

**Malattia e T.B.C.**

dal 4° al 20° giorno	Euro 14,98 al giorno
dal 21° al 180° giorno	Euro 7,23 al giorno (escluso festività e domeniche)

**Infortunio e Malattia Professionale**

dal 5° al 90° giorno	Euro 5,16 al giorno
dal 91° al 180° giorno	Euro 1,03 al giorno (compreso festività e domeniche)

L'ammontare delle indennità integrative sopra citate potranno essere modificate dalla Assemblea della C.I.M.LA. in caso di morbidità eccezionale e comunque su parere unanime della Assemblea stessa.

**Modalità per ottenere l'indennità integrativa**

### **Domanda**

*Per ottenere l'indennità integrativa gli operai agricoli aventi diritto dovranno presentare domanda su appositi moduli predisposti dalla C.I.M.LA., entro 180 giorni dalla data della prima liquidazione della prestazione da parte degli enti erogatori (I.N.P.S. - I.N.A.I.L.). È fatta eccezione per coloro i quali presentano la domanda per la prima volta, agli stessi è concesso un termine di 365 giorni dalla data della prima liquidazione. La domanda potrà pervenire alla C.I.M.L.A. anche tramite Fax oppure E-Mail, purché accompagnata da fotocopia di un documento di identità valido.*

### **Allegati alla domanda**

*Alla domanda dovranno essere allegati il prospetto di liquidazione mediante il quale è stato effettuato il primo pagamento dell'indennità a saldo da parte dell'I.N.P.S. o dell'I.N.A.I.L., indicante le giornate indennizzate dagli Istituti. In caso di smarrimento del medesimo dovrà essere presentata una dichiarazione rilasciata dagli Istituti dalla quale risultino il periodo di inattività e le giornate indennizzate.*

### **Riconoscimento del diritto alla integrazione**

*Il diritto alla corresponsione dell'indennità giornaliera, matura dopo che la C.I.M.LA. abbia accertato:*

*che il diritto all'assistenza è maturato esclusivamente per il lavoro prestato in agricoltura.*

*il diritto all'indennità spetta pure nel caso di infortunio in itinere derivante da incidente stradale .*

*La C.I.M.LA. si riserva, inoltre, ogni ulteriore indagine e/o accertamento si rendesse necessario per verificare la regolarità della documentazione presentata e degli elementi dichiarati nella domanda, agendo pure nei confronti del responsabile del sinistro (e quindi della sua compagnia assicuratrice) facendo valere il proprio diritto di rivalsa.*

### **Limiti massimi e minimi ammessi ad integrazione - Periodo di carenza**

*Il periodo indennizzabile per malattia, T.B.C., infortunio e malattia professionale, sarà quello per il quale I.N.P.S. e/o I.N.A.I.L. abbiano provveduto alla liquidazione e comunque fino ad un massimo di 180 giorni nell'arco dell'anno solare. Nel caso di infortunio e malattie professionali, se il periodo di inattività prosegue oltre il 31 dicembre, il calcolo dei 180 giorni riparte nell'anno successivo mantenendo lo stesso scaglione di aliquota. La C.I.M.L.A. si uniformerà agli Istituti Previdenziali I.N.P.S. e*

I.N.A.I.L. e alle norme contrattuali applicando il salario medio convenzionale determinato dall'Accordo Parasociale.

Nessuna indennità compete al lavoratore se il periodo a riferimento non è superiore alle 3 giornate per le malattie e alle 4 giornate per gli infortuni.

### **Liquidazione della integrazione**

L'indennità integrativa verrà liquidata dalla Cassa:

entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda, mediante assegno circolare "non trasferibile" intestato all'interessato.

entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda mediante rimborso diretto all'Azienda di appartenenza, nel caso in cui questa abbia provveduto all'anticipo della stessa.

semestralmente (giugno – dicembre) con invio presso l'Azienda di appartenenza di assegno circolare "non trasferibile" intestato all'interessato.

Nota: l'assegno ha una validità di 60 giorni, termine oltre il quale, se l'assegno non viene incassato, l'importo viene riaccreditato alla C.I.M.L.A. e rimesso solo su richiesta del lavoratore interessato.

### **Indennità in caso di morte e liquidazione agli eredi legittimi**

Nel caso che alla malattia o all'infortunio faccia seguito la morte del lavoratore, l'indennità spettantegli sarà erogata agli aventi diritto, con le modalità previste dalle vigenti norme di Legge.

### **Art. 3 - DURATA DEL REGOLAMENTO**

Il presente Regolamento, che trova applicazione dal 28 luglio 2008, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno ed è valido fino a revoca o a nuova stesura approvata da parte dell'Assemblea della C.I.M.L.A. Per situazioni eccezionali e/o di particolare gravità, non contemplate dal presente Regolamento, si demanda la decisione di merito al Comitato di Gestione o all'Assemblea della Cassa.

### **Art. 4 – INADEMPIENZE**

Le aziende inadempienti al versamento dei contributi C.I.M.L.A. (salario differito di cui al C.C.N.L. ed Integrativo Provinciale) verranno sollecitate dalla C.I.M.L.A. ed i lavoratori dipendenti saranno messi a

conoscenza delle inadempienze del datore di lavoro.

Questo Regolamento approvato dall'Assemblea della Cassa in data 15 giugno 2009 discende dall'accordo intercorso tra le sottoscritte Associazioni e Organizzazioni ed è parte integrante del predetto Accordo Interprovinciale.

Il presente Regolamento abroga e sostituisce ogni e qualsiasi precedente.

## **DIRITTI SINDACALI**

### **ART. 33 DELEGATI DI AZIENDA**

Dare piena attuazione a quanto previsto dagli articoli 75 e 77 del CCNL.

### **ART. 34 TUTELA DEI DELEGATI DI AZIENDA**

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto, salvo i casi di comando per servizio, né colpito da misure disciplinari e da sanzioni, di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa con le Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

### **ART. 35 PERMESSI PER CARICHE SINDACALE**

Ai lavoratori agricoli membri dei Comitati Direttivi territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria, saranno concessi brevi permessi retribuiti fino ad undici ore mensili cumulabili, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impegni di ordine tecnico e organizzativo aziendale.

“E' riconosciuto il permesso sindacale retribuito per tutti i lavoratori avventizi in forza anche se non in turno nella medesima giornata “(Legge 300/70)

### **Nota a verbale all'art. 33 e all'art. 35 del C.P.L.**

Le parti chiariscono che possono godere dei suddetti permessi tutti i lavoratori agricoli, sia a tempo determinato che indeterminato, che siano

delegati di azienda o componenti di direttivi di categoria, i cui nominativi siano stati trasmessi dalle rispettive OO.SS. alle Aziende. Potranno godere dei permessi sindacali retribuiti solo i lavoratori regolarmente assunti.

### **ART. 36 RIUNIONI IN AZIENDA**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda agricola nella quale prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette congiuntamente dalle organizzazioni sindacali territoriali, firmatarie del presente contratto, in materia di interesse sindacale e di lavoro. La convocazione della riunione in azienda o assemblea sindacale, dovrà avvenire con un congruo anticipo in accordo con la direzione aziendale.

### **ART. 37 TRATTENUTA E VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI DEI LAVORATORI AGRICOLI**

In base all'articolo 26 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, l'azienda a prescindere dal numero dei dipendenti, provvederà a trattenere la quota di contributo sindacale da versare alle Organizzazioni sindacali bracciantili contraenti per conto dei lavoratori che lo richiedono e l'autorizzino a tale scopo mediante delega debitamente sottoscritta, individuale o collettiva.

Detta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore e indicare in Euro o in percentuale sul salario lordo, l'importo mensile da trattenere al lavoratore.

La delega resterà valida ed operante fino a quando l'operaio non abbia a revocarla o a sostituirla con altra.

E' inteso che il possesso della delega firmata dal lavoratore, autorizza e impegna l'azienda a versare tale contributo alle Organizzazioni bracciantili contraenti, nelle epoche e modalità che queste ultime stabiliranno.

Le aziende agricole potranno fornire, almeno una volta all'anno, alle O.O.S.S. firmatarie del C.P.L. gli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti per i quali versano le quote sindacali sottoscritte per deleghe.

### **ART. 38 COMMISSIONI INTERSINDACALI PARITETICHE**

Le parti convengono:

di rendere operante la Commissione intersindacale paritetica provin-

ciale (vedi allegato "a"); di istituire tre Commissioni intersindacali paritetiche comprensoriali corrispondenti ai comprensori di Forlì, Cesena e Rimini. di individuare per le predette Commissioni i seguenti compiti: valutare le finalità cui debbono tendere i finanziamenti pubblici, nell'ambito della programmazione e della legislazione sociale; assicurare il rispetto integrale dei Contratti di lavoro quando vengano segnalate dalle parti inadempienze contrattuali; e parti si dovranno incontrare entro trenta giorni dalla segnalazione effettuata da una delle parti, datoriali o sindacali, per esaminare, discutere e comporre la vertenza sorta, per la giusta applicazione e/o la interpretazione di norme di Legge, del contratto Collettivo Nazionale ed eventualmente del Contratto Provinciale assicurare il rispetto dell'applicazione delle leggi concernenti la previdenza, infortuni, nonché quanto previsto dalle leggi sanitarie e dalla legge 83 dell'11 marzo 1970, 56/87 e di assistenza integrativa e contrattuale: promuovere corsi d'istruzione professionale, onde consentire la qualificazione e le speciali mansioni delle maestranze agricole per favorire l'occupazione e l'afflusso della mano d'opera nelle aziende agricole con scopi produttivi e sociali; Le Commissioni intersindacali paritetiche di cui sopra sono così composte:

- a) numero tre rappresentanti dei datori di lavoro, indicati dalla Organizzazioni Datoriali;
- b) numero tre rappresentanti dei lavoratori, uno per ogni Organizzazione Sindacale FLAI -CGIL, FAI - CISL e UILA - UIL.

## **AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA**

### **ART. 39 AMBIENTE DI LAVORO**

#### **a) Servizi -**

Per assicurare ai lavoratori la possibilità di consumare pasti al coperto in normali condizioni di igiene e confort, l'azienda è tenuta a mettere a disposizione locali idonei, provvisti di acqua potabile, riscaldamento, tavolo e sedie.

Nelle aziende che occupano stabilmente oltre trenta operai dovrà essere predisposto uno spogliatoio ed un locale adibito a mensa.

#### **b) Indumenti di lavoro –**

Agli operai adibiti a lavori disagiati e/o nocivi, le aziende sono tenute a

fornire gratuitamente il vestiario necessario ed idoneo, esempio, grembiuli plastificati, stivali, guanti, maschere, e quant'altro idoneo a salvaguardare la salute del lavoratore.

**c) Igiene e sicurezza –**

Agli operai adibiti a lavorazioni particolarmente disagiate e/o nocive in conformità all'art. 9 della Legge n. 300 del 25/5/1970, e D.Lgs 626/94, saranno concessi permessi retribuiti semestrali per recarsi a visite mediche di controllo pari a 4 ore, previa convenzione fra aziende e istituti preposti, presso Istituti Pubblici, quando non saranno effettuati in azienda.

Ciò nel quadro delle iniziative per la medicina preventiva e sociale. Il lavoratore dovrà comunque esibire certificati di avvenuta visita, o documento equipollente.

**d) Mobilità e rotazione professionale –**

Nelle aziende con lavorazioni a catena sulle quali si effettuano sempre le stesse operazioni manuali, le parti concordano sulla possibilità di effettuare periodicamente la rotazione della mano d'opera su diverse posizioni e reparti di lavoro, tenendo conto delle esigenze tecniche e produttive dell'azienda stessa, nonché delle capacità professionali dei lavoratori.

**e) Formazione professionale -**

Al fine di creare idonei strumenti di informazione e conoscenza sulle problematiche legate alla tutela della salute e al risanamento dell'ambiente, le parti convengono sulla necessità di predisporre corsi di formazione professionale.

I lavoratori a T.I. che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito da detrarre dalle ore previste dal C.C.N.L., nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

**f) Tutela della salute -**

Le parti si impegnano attraverso l'intervento della Medicina preventiva del Lavoro e degli organi competenti, a individuare strumenti e modalità di intervento nel settore avicolo-zootecnico (prioritariamente per quanto riguarda l'aggancio degli animali vivi nei macelli) nelle serre (escluse quelle di montaggio stagionale) e nelle fungaie.

Quanto sopra al fine di accertare le idoneità e le condizioni ambientali di lavoro, le condizioni di salute dei lavoratori e le eventuali misure di tutela atte a salvaguardarle.

Al fine di rendere operante quanto stabilito, le parti concordano incontri provinciali, e/o comprensoriali e/o aziendali, con lo scopo di definire le metodologie e le modalità degli interventi di cui sopra.

### **LAVORI NOCIVI E DISAGIATI**

Fermo restando le conclusioni delle commissioni di cui sopra, sono definiti lavori nocivi e disagiati: espurgo canali, sgombero pozzi neri, spandimento cianamide, preparazione e irrorazione di miscele antiparassitarie, disinfestazione dei capannoni avicoli, pulizia silos e cisterne a tenuta ermetica, lavori in acquitrino e in celle frigorifere con temperature uguali o superiori a -20 gradi. (esempio meno 20 , meno 21 gradi ecc..)

Per tali lavori si stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro di due ore e venti minuti giornaliere nonché la rotazione e altre misure atte a salvaguardare la salute fisica del lavoratore.

Per i lavori in celle frigorifere con temperature superiori a 20 gradi, (come sopra), la retribuzione sindacale sarà maggiorata del 20%.

### **Impegno a verbale**

Misure di prevenzione per la tutela fisica del lavoratore.

Le parti contraenti nell'intento di tutelare al massimo la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti ritengono che la riduzione dell'orario di lavoro previsto per l'acquisto, la preparazione e la somministrazione dei presidi sanitari di terza e di quarta classe, non abbia luogo nei casi in cui i datori di lavoro mettano a disposizione, oltre quanto già previsto dal paragrafo b) del citato art. 43, anche un casco all'uopo preposto e una cassetta di pronto soccorso e là dove esiste, l'uso della cabina termica nei trattori.

Per tutto quanto sopra e alla luce delle nuove metodologie che la ricerca mette a disposizione delle imprese agricole, viene auspicata che da parte imprenditoriale si vada all'adeguamento tecnologico in tal senso (cabine pressurizzate o quant'altro) e le OO.SS. di categoria degli operai agricoli si impegnino a una sensibilizzazione su un giusto uso di tutti questi prodotti.

La delicatezza e la complessità dell'integrità fisica degli operatori agricoli investe campi di competenza che vanno al di là del tavolo contrattuale; per questo tutte le organizzazioni datoriali, si impegnano verso i loro associati, al fine di sostituire l'uso di antiparassitari con metodi e metodologie innovative e di ricerca. (lotta biologica; lotta guidata; educazione al consumo di prodotti agricoli non esteticamente perfetti ma non di inferiore qualità).

L'uso degli antiparassitari di terza e di quarta classe non debbono essere considerati l'unica causa delle potenziali malattie degli operatori agricoli.

La complessità della problematica è così ampia e difficile, che necessita un impegno collegiale a sensibilizzare tutti gli Enti preposti alla prevenzione fisica.

Per questo e a tal fine, da ogni parte, dovrà scaturire un fermo impegno per la divulgazione, utilizzando ogni mezzo a disposizione.

I corsi professionali potrebbero essere idonei strumenti e momenti di informazione. In presenza di metodologie e attrezzature atte alla eliminazione dell'esposizione al rischio dei lavoratori, le loro organizzazioni si rendono disponibili a rivedere e ridimensionare la riduzione dell'orario di lavoro, riferiti non solo ai prodotti antiparassitari di 3° e 4° classe ma anche a quelli appartenenti alla 1° e 2° classe.

Un impegno comune dovrà essere comunque indirizzato alla divulgazione e sensibilizzazione degli Enti preposti per la erogazione del credito agevolato per l'acquisto di tutti i mezzi e degli attrezzi meccanici necessari per questi fini.

## **ATTUAZIONE DEL D.L. 626/94 E SUCCESSIVE MODIFICHE PER IL SETTORE AGRICOLO**

### **PREMESSO:**

- che l'accordo Interconfederale Nazionale del 5 ottobre 1996 ha dato applicazione al D.L. 626/94 (poi tradotto nel D.Lgs. 81/2008) sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; .....

- che detto accordo, da intendersi qui integralmente riprodotto, ha previsto, tra l'altro, la costituzione di un Organismo Paritetico a livello Territoriale (e interprovinciale) al quale, con il presente accordo, si intende dare corso;

- che le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL e le Organizzazioni e Associazioni Datoriali: UNIONE INTERPROVINCIALE AGRICOLTORI, FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI, CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, UIMEC-UIL, UGC-CISL delle province di Forlì-Cesena e di Rimini, ritengono che la frammentazione del lavoro e delle aziende rende difficile un'adeguata applicazione delle misure in materia di sicurezza, se non si attivano strumenti di raccordo, mutualistici e di orientamento.

Le parti si propongono di realizzare un intervento attivo e interprete di tutti i soggetti interessati al fine di individuare, prevenire e ridurre le situazioni di rischio.

## **A TAL FINE:**

- si istituisce il Comitato Paritetico Sicurezza (C.P.S.) e si individuano le modalità di elezione dei rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza.

1) Il Comitato Paritetico Sicurezza ( C. P. S. ) è costituito, con la sottoscrizione del presente Accordo, per dimensione Interterritoriale Forlì - Cesena e di Rimini e con sede a Forlì presso C.I.M.LA, Via delle Torri n. 45. Esso è composto da n. 12 membri effettivi così designati:

- n. 6 membri designati dai datori di Lavoro
- n. 2 “ “ dalla FLAI - CGIL
- n. 2 “ “ dalla FAI - CISL
- n. 2 “ “ dalla UILA - UIL

Le parti si daranno reciproca comunicazione entro 30 giorni dalla data odierna dei nominativi suddetti.

2) Al Comitato Paritetico Sicurezza compete:

2.1. la composizione di controversie sindacali insorte tra le parti conseguenti all'applicazione del D.L. 626/94 e successive modifiche;

2.2. la tenuta e aggiornamento dell'elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, eletti o designati secondo quanto previsto al punto 4 del presente accordo;

2.3. la tenuta e aggiornamento dell'elenco dei nominativi dei Responsabili e degli Addetti alla Sicurezza nominati dalle Imprese.

2.4. l'analisi dei fabbisogni formativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e la promozione di iniziative formative concordate per i medesimi. Fermo restando quanto previsto in merito alla formazione dal D.lgs. 626/94, ed in seguito dal D.Lgs 81/2008, il C.P.S. si attiverà, anche, al fine di individuare e ricercare possibili forme pubbliche di finanziamento da sottoporre alle parti interessate.

Potranno, inoltre, essere oggetto di comuni intese, l'individuazione degli Enti preposti all'attuazione dei programmi formativi, le strutture logistiche, ecc. ecc.;

2.5. le iniziative di informazione e formazione sui temi dell'igiene e della sicurezza del lavoro. Il C.P.S., inoltre, potrà affrontare iniziative educative in tema di ambiente e sicurezza; il C.P.S.

definirà, in base alle necessità presenti per le varie tipologie di lavoro, le figure professionali che beneficeranno di un monte di ore per la formazione e l'informazione di massima così definito:

- ore 2 operai agricoli comuni e neo-assunti;
- ore 4 “ “ qualificati;
- ore 6 “ “ specializzati.

2.6. l'analisi del fabbisogno, la razionalizzazione e l'organizzazione della sorveglianza sanitaria a fronte della polverizzazione del lavoro e delle aziende agricole già evidenziato in premessa.

### 3) Funzioni Operative :

3.1. Le riunioni del C.P.S. sono convocate su richiesta di una delle parti firmatarie con preavviso agli altri componenti di almeno 15 giorni. Esso si intende regolarmente riunito se è presente la maggioranza dei suoi componenti in prima convocazione e qualsiasi numero in seconda convocazione e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei membri presenti. Delle riunioni è redatto verbale a cura del servizio di segreteria. La sede sarà presso la Cassa Extra Legem, in Via delle Torri n.45 a Forlì (C.I.M.L.A.).

3.2. In merito alle controversie, la parte che ricorre al C.P.S. informa contemporaneamente le altre parti interessate. L'analisi della controversia non potrà superare i 30 giorni, entro i quali la Commissione delibera sulla stessa. Superati i 30 giorni e ove la Commissione non deliberi, le parti si considerano libere nella loro iniziativa di inoltrare il ricorso al livello superiore.

### 4) Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)

Le parti convengono sul pieno rispetto di quanto disposto al punto 1/a dell'Accordo nazionale del 18 dicembre 1996 sull'applicazione del D.Lgs. 626/94, (poi sostituito dal D.Lgs 81/2008)

4.1. Per le ragioni citate in premessa, riferite alla dimensione delle Imprese Agricole presenti sul territorio, si conviene, in questa fase, di attuare compiutamente i disposti di cui alla 626/94,

(sostituito dal DLgs 81/2008) a partire dalle aziende con almeno 1000 (mille) giornate annue, provvedendo alla nomina/elezione dei R.L.S.

4.2. In applicazione del punto b) del sopracitato accordo del 18 dicembre 1996 (Diverse modalità per l'individuazione del R.L.S.) si conviene di realizzare nell'ambito delle convenzioni per il reclutamento della manodopera stagionale, la figura del R.L.S. interaziendale.

## **SERVIZI - FORMAZIONE – STUDIO**

### **ART. 40 SERVIZI CIVILI E SOCIALI**

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., tenute presenti positive esperienze a livello locale, le aziende opereranno:

- 1) al fine di dare un'adeguata soluzione al trasporto dei lavoratori nelle modalità e nei tempi di esecuzione;
- 2) per istituire nelle zone già individuate o da individuare, anche in collegamento con gli altri settori od al territorio, mense interaziendali;
- 3) per dare adeguate soluzioni all'istituzione di spacci aziendali o centri di vendita interaziendali per l'approvvigionamento dei prodotti agricoli.

### **ART. 41 FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Vista l'esigenza di andare all'istituzione di corsi di formazione professionale in rapporto alla specificità dell'agricoltura forlivese, le parti concordano di:

- 1) individuare, operando in tal senso anche a livello di Commissione paritetiche, il tipo di formazione professionale ed i conseguenti corsi in relazione al mercato dei lavoro e alla esigenza di garantire obiettivi occupazionali certi;
- 2) creare le necessarie disponibilità per esperienze di interprofessionalità soprattutto nelle aziende dove esistono cicli produttivi collegati e in relazione al mercato dei lavoro.

A tal fine, agli O.T.I. che frequentano corsi di addestramento professionale di interesse agrario istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito di 200 ore ( CCNL art.33 ) nell'arco dei

triennio; con la possibilità di cumularle in un solo anno, a totale carico dell'Azienda.

Agli O.T.D. 162isti dipendenti di Aziende nelle quali si effettuino almeno 2.500 gg. di lavoro annue, è concesso un permesso retribuito di 112 ore nell'arco dei triennio, con possibilità di cumularli in un solo anno per partecipare ai corsi di cui sopra. Il costo di tale permesso è a carico per il 75% dell'Azienda e per il 25% a carico della C.I.M.L.A.,

Agli O.T.D. 104isti dipendenti di Aziende nelle quali si effettuino almeno 2.500 gg. di lavoro annue, è concesso un permesso retribuito di 72 ore nell'arco dei triennio, con possibilità di cumularli in un solo anno per partecipare ai corsi di cui sopra. Il costo di tale permesso è a carico per il 75% dell'Azienda e per il 25% a carico della C.I.M.L.A., .

Il numero degli operai di ogni singola Azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per quelle Aziende che hanno da 4 a 10 operai O.T.I. e O.T.D. ed il 10% per quelle Aziende che hanno più di 10 operai O.T.D. e O.T.I.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

## **ART. 42 DIRITTO ALLO STUDIO**

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 100 ore annue a carico dell'Azienda e 50 ore a carico della C.I.M.L.A., per un insieme di 150 ore annue.

Agli operai a O.T.D. 162isti che partecipano a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 90 ore triennali, con possibilità di cumularle in un solo anno, il cui costo per il 75% sarà a carico dell'Azienda ed il 25% a carico della C.I.M.L.A.

Agli operai a O.T.D. 104isti che partecipano a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 58 ore triennali, con possibilità di cumularle in un solo anno, il cui costo per il 75% sarà a carico dell'Azienda ed il 25% a carico della C.I.M.L.A.

Il numero degli operai di ogni singola Azienda che può beneficiare dei permessi per la partecipazione ai corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai.

## **CONTROVERSIE**

### **ART. 43 CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

In caso di contestazione fra il datore di lavoro e l'operaio agricolo, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungessero l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Le Organizzazioni, sentite le parti interessate, decideranno entro quindici giorni dalla data in cui è stata rimessa la controversia.

### **ART. 44 CONTROVERSIE COLLETTIVE**

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del Contratto di lavoro, debbono essere esaminate dalle rispettive organizzazioni sindacali per il sollecito amichevole componimento.

## CAPITOLO DEI LAVORATORI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO

### **ART. 45 DEFINIZIONE OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO**

Sono operai agricoli a tempo determinato quei lavoratori il cui lavoro è caratterizzato dalla precarietà e saltuarietà dell'occupazione presso le varie aziende agricole per l'esercizio di lavoro di breve durata e di carattere stagionale, le cui prestazioni vengono retribuite come specificato agli Artt. 7 ( rapporto di lavoro a tempo determinato) – art. (salario variabile) - art. (premio di produzione) - art. (retribuzione O.T.D.) C.P.L.

## CAPITOLO DEI LAVORATORI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO

### **ART. 46 DEFINIZIONE DI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO**

Sono operai agricoli a tempo indeterminato coloro che assunti e vincolati ai sensi dell' art. 8 del C.P.L. che prestano la loro opera presso la stessa azienda agricola e sono retribuiti a salario mensile.

### **ART. 47 ATTREZZI DI LAVORO**

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al com-

pimento del lavoro cui è chiamato. Tali attrezzi dovranno essere consegnati al lavoratore in buono stato di efficienza e di sicurezza. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi e gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

#### **ART. 48 CONTRATTO INDIVIDUALE**

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto dovranno essere precisati la qualifica e le corrispondenti mansioni attribuite al lavoratore a tempo indeterminato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabiliti dal contratto provinciale di lavoro.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie.

#### **ART. 49 PERIODO DI PROVA**

Il periodo di prova a cui viene sottoposto l'operaio a tempo indeterminato è:

26 giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati nei livelli 10°, 9°, 8°, 7°;  
15 giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati nei livelli 6°, 5°, 4°, 3°.

Durante tale periodo è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto senza alcun preavviso. Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova, non venga confermato dal datore di lavoro, o non intenda per sua volontà rimanere in servizio, ha il diritto alla corresponsione del salario dovuto al livello per la quale è stato assunto e per i giorni di lavoro prestato.

Ultimato il periodo di prova senza che una delle parti abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, verbale o scritta, il lavoratore si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettante non potrà essere inferiore a quella per la categoria alla quale viene assegnato

#### **ART. 50 SCATTI DI ANZIANITA'**

Per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, a decorrere dall'11 novembre 1969 (con decorrenza dal 10 febbraio 1983) gli operai a tempo indeterminato, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra pari a Euro 11,36205 lordi mensili se inquadrati nei livelli 3°, 4°; a Euro 11,93014 lordi mensili se inquadrati nei livelli 5° e 6°; a Euro

12,49826 lordi mensili se inquadrati nei livelli 7°, 8° ed a Euro 12,78231 lordi mensili se inquadrati nei livelli 9° e 10°.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di cinque.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

#### **ART. 51 RIPOSO SETTIMANALE**

Agli operai agricoli a tempo indeterminato è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Quando però, per esigenze tecniche dell'azienda ciò non fosse possibile il lavoratore a tempo indeterminato dovrà eseguire anche nel giorno di riposo i lavori strettamente necessari alla cura degli animali che ha in consegna. (Attività zootecniche).

Fermo restando quanto sopra, nel caso in cui, per la presenza di un unico O.T.I., non sussistessero le condizioni di fruire del riposo settimanale o festivo, verrà concesso al lavoratore un riposo retribuito da usufruirsi, o durante la settimana successiva o nel mese nel quale lo stesso non abbia potuto godere di tale riposo.

#### **ART. 52 CASSA INTEGRAZIONE SALARI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO (C.I.S.O.A.)**

Fermo restando quanto previsto per i lavoratori di cui alla legge n. 533/1949 e successive modifiche, fino a quando non sarà totalmente integrata da parte dell'INPS la differenza tra l'indennità liquidata dalla Cassa integrazione istituita con legge n. 457/72 ed i salari contrattuali tabellari l'azienda corrisponderà agli operai a tempo indeterminato sospesi, la differenza in ragione del 75 per cento per tutta la durata del presente contratto provinciale.

Nel caso in cui non venga riconosciuta la/e giornata/e di C.I.S.O.A., l'azienda è tenuta al pagamento della/e giornata/e così come previsto dalla Legge e dalle norme contrattuali.

### **ART. 53 COMPENSI PER ABITAZIONE ED ACCESSORI**

Gli operai agricoli a tempo indeterminato hanno diritto ad una casa di abitazione proporzionata ai bisogni igienici e funzionali alla famiglia, con orto porcile e pollaio.

Se il datore di lavoro, per esigenze aziendali non concede l'uso della casa di abitazione ed annessi, o parte di essi, corrisponderà al lavoratore mensilmente quanto previsto dalla Legge.

Tali compensi sono parte integrante della retribuzione, ed ammontano complessivamente ad Euro 14,98 mensili .

Se il lavoratore beneficiava dell'uso della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente, per un periodo di sei mesi dalla data di decesso dell'operaio.

(Casa Euro 11,3620 - Orto Euro 0,7746 - Pollaio Euro 0,7746 - Porcile Euro 2,0658).

### **ART. 54 COMPENSI SPECIALI**

Nei centri di fecondazione artificiale agli operai a tempo indeterminato, sarà riconosciuto un premio annuo complessivo di Euro 20,65 per ogni toro in attività.

Nelle aziende agricole per ogni parto bovino e/o equino, ove necessiti la presenza del boaro, sarà corrisposto un premio da liquidarsi a fine anno di Euro 1,80.

Nell'allevamento suinicolo, ove non esista la sala parto modernamente concepita, necessitando l'effettivo intervento dell'addetto sulla scrofa, sarà corrisposto un premio da liquidarsi a fine anno di Euro 1,03 a parto.

### **ART. 55 13a MENSILITA'**

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 31 dicembre di ogni anno, la 13esima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile sindacale in vigore alla stessa data, compresi i compensi previsti all'art. 53 del C.P.L.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13esima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

### **ART. 56 14a MENSILITA'**

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve

essere corrisposta, alla data del 30 giugno di ogni anno, (ciò a decorrere dall'1 gennaio 2009), la 14esima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile sindacale in vigore alla stessa data, compresi i compensi previsti all'art. 53.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14esima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda:

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

## **ART. 57 MALATTIA E INFORTUNIO**

Per la previdenza ed assistenza valgono le norme di legge integrate come appresso:

- ai lavoratori a T.I. colpiti da infortunio o malattia professionale, l'azienda conserverà il posto di lavoro fino ad un anno dal verificarsi dell'evento e corrisponderà il salario reale di fatto dal 1° giorno fino ad un massimo di gg. 110.

In caso di malattia sarà garantito il seguente trattamento:

- a) conservazione del posto di lavoro per un periodo di 200 giorni;
- b) corresponsione del salario reale di fatto dal primo giorno;
- c) quando la malattia si protrae oltre i 20 giorni, il salario sarà corrisposto fino ad un massimo di 80 giorni;
- d) In caso di malattia con ricovero ospedaliero superiore a 15 giorni, il salario di fatto, sarà corrisposto fino ad un massimo di 90 giorni.

Per tutti i casi di cui sopra l'azienda recupererà, dall'operaio agricolo, quanto allo stesso corrisposto dagli Enti di mutualità, di assicurazione e dalla C.I.M.LA.

E' escluso il recupero da parte del datore di lavoro, di quanto corrisposto da assicurazioni personali dell'operaio.

Trascorso i periodi di conservazione del posto di lavoro di cui sopra e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il Contratto di Lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, dei ratei della 13esima e 14esima mensilità, nonchè delle indennità sostitutive delle ferie maturate, fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante tale periodo, per il quale viene conservato il posto di lavoro, il lavoratore continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio e del porcile che gli sono stati dati in uso. Per mancata concessione saranno corrisposti mensilmente gli emolumenti di cui all'art. 53 del C.P.L.

In caso di necessità di pronto intervento ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

**TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI PER L'ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI (D.P.R. 30 giugno 1965 - n. 1124 )**

Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore infortunato l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio e il 60% della retribuzione stessa per il secondo, terzo e quarto giorno, salvo migliori condizioni previste da norme legislative, nonché da Contratti collettivi o individuali di lavoro, per i giorni successivi fino a quando sussiste la carenza dell'assicurazione.

L'obbligo suddetto sussiste anche nei casi in cui la guarigione avvenga entro il periodo di carenza.

L'obbligo suddetto compete, altresì, per le giornate festive e per i casi di malattia professionale nell'industria, nonché per i casi di infortunio e di malattia professionale nell'agricoltura. La conseguente erogazione è commisurata sulla base del salario medio giornaliero percepito dal lavoratore negli ultimi quindici giorni precedenti l'evento.

**ART. 58 FERIE**

Tutti gli operai a tempo indeterminato debbono usufruire, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, di un periodo di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi.

Per i giovani dai 15 ai 18 anni in base all'art. 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, il periodo di ferie non può essere inferiore ai 30 giorni.

In caso di sopravvenuta e comprovata malattia durante le ferie, i lavoratori possono chiedere la loro interruzione, per riprenderle in altro concordabile periodo.

Il datore di lavoro nello stabilire il periodo di godimento delle ferie deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e desideri dei lavoratori a tempo indeterminato, coi quali dovranno essere concordati i periodi di ferie. Nel caso di assunzione, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso d'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni, viene considerata a questi effetti, come mese intero.

**LAVORATORI MIGRANTI:** Per gli operai O.T.I., prevedere la possibilità di cumulare le ferie per il rientro nel proprio paese di origine compatibil-

mente con le esigenze aziendali.

#### **ART. 59 PERMESSI STRAORDINARI**

Il lavoratore a T.I. che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo retribuito di giorni 12 lavorativi, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio; ha altresì diritto ad un permesso di giorni 3 in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di conviventi, purchè la stabile convivenza con il lavoratore e la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. ( Legge 53/2000 – art. 4 comma primo. Pubblicata sulla G.U. 13 marzo 2000 – n.60; “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”).

#### **ART. 60 TRAPASSO DI AZIENDA**

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato, con consenso delle parti.

#### **ART. 61 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascuno anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguale o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982 n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al primo giugno 1982, è dovuta al lavoratore a tempo indeterminato un'indennità di anzianità in ragione di ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda in misura di:

06 giorni per ogni anno di servizio prestato dal 1 marzo 1947 al 10 novembre 1960;

08 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1960 al 10 novembre 1963;

10 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1963 al 10

novembre 1967;

12 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1967 al 10 giugno 1970;

14 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'11 giugno 1970 al 31 agosto 1972;

18 giorni per ogni anno di servizio prestato dal 1 settembre 1972 al 12 luglio 1974;

25 giorni per ogni anno di servizio prestato dal 13 luglio 1974 al 15 agosto 1976;

26 giorni per ogni anno di servizio prestato dal 16 agosto 1976 al 30 maggio 1982.

Alla data dell'11 novembre 1967 va aggiunto il valore forfettario della casa, orto, porcile e pollaio (euro 14,977251 pari a lire 29.000).

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella percepita al 31 maggio 1982: paga base e contingenza più un dodicesimo della tredicesima mensilità e della 14a mensilità e più tutti gli elementi retributivi che compongono la retribuzione.

La liquidazione di detta indennità deve computarsi in dodicesimi per l'eventuale frazione di anno.

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto vanno liquidate agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice Civile.

Agli inizi di ogni anno e comunque entro il 31 Maggio l'azienda dovrà trasmettere al proprio dipendente il relativo prospetto indicando la somma accantonata a tale titolo.

## PARTE ECONOMICA

### **ART. 62 MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI**

Ad integrazione di quanto sancito dal C.C.N.L. dall' art. 45 e di quanto previsto dal C.P.L. si precisa:

- 1) Le tabelle di fine annata per la liquidazione annuale degli O.T.I. contempleranno il periodo dall'1 Gennaio al 31 dicembre di ogni anno; comunque entro il 10 gennaio dovranno essere regolate le eventuali pendenze di salario riferite all'anno precedente.
- 2) A tutti gli operai O.T.I. e O.T.D. verranno consegnate mensilmente e contestualmente alla retribuzione le regolari buste-paga, riferite al rapporto di lavoro del mese precedente. Le retribuzioni dovranno essere pagate entro il mese o non oltre il decimo giorno del mese successivo cui si riferiscono.

### **ART. 63 AUMENTI ECONOMICI.**

E' pattuito un aumento salariale su tutti i livelli di qualifica pari a :

6,90 %, per il biennio 2008 – 2009, così ripartito:

3,80 %, decorrente dal 1° luglio 2008 sul salario al 30/06/2008;

3,10 %, decorrente dal 1° gennaio 2009 sul salario al 30/06/2008.

### **ART. 64 PREMIO FEDELTA' AZIENDALE**

- Addetti agli incubatoi -

In considerazione della permanenza al 5° livello da parte degli addetti agli incubatoi ed al fine di evitare la dispersione di tali figure, si stabilisce che agli stessi, quando assunti consecutivamente in qualità di O.T.D. dalla stessa azienda, sin dalla stipula del precedente CPL del 1996, venga riconosciuto a titolo "ad personam" un importo annuo pari a € 123,949656 (lire 240.000) da corrispondere in aggiunta al T.F.R. e da erogarsi nella busta paga del mese di dicembre, in presenza di almeno cinque anni di anzianità continuativa maturata dall'operaio presso la stessa azienda e/o datore di lavoro.

Per tutti gli altri alla maturazione in continuità lavorativa

- Assunti nel 1996 - 31 dicembre 2001
- Assunti nel 1997 - 31 dicembre 2002
- Assunti nel 1998 - 31 dicembre 2003
- Assunti nel 1999 - 31 dicembre 2004.
- Assunti nel 2000 - 31 dicembre 2005 e così di seguito per gli anni successivi.

## **ART. 65 SALARIO VARIABILE**

Costituzione della Commissione entro il 30 ottobre 2005;  
individuazione dei parametri, degli obiettivi e dell'area di applicazione entro il 31 dicembre 2005. Non applicazione della presente norma alle Aziende che assumono almeno 1000 giornate annue;  
determinazione ed erogazione del salario per obiettivi entro il 31 dicembre 2005;

se entro il 31 dicembre 2004 non si opererà quanto previsto nel precedente punto 2, a far data dal primo gennaio 2005 si provvederà a dare in una unica soluzione o mese per mese le seguenti cifre;

Livelli 3° – 4°	30,987414 / anno	oppure	2,582285 per 12 mesi
Livelli 5° – 6°	43,382380	“ oppure	3,615199 per 12 mesi
Livelli 7° – 8°	49,579863	“ oppure	4,131656 per 12 mesi
Livelli 9° – 10°	61,974828	“ oppure	5,164569 per 12 mesi

Si precisa inoltre che il salario variabile per i lavoratori a tempo determinato, viene calcolato in 169 ° dell'importo mensile e a questo importo viene aggiunta la percentuale del 3° elemento depurata della percentuale riferita alla 13esima e alla 14esima mensilità.

## **ART. 66 PREMIO DI RENDIMENTO O.T.D.**

Tenuto conto delle esigenze e delle prospettive di un maggiore sviluppo del processo produttivo dell'agricoltura, anche nell'interesse dell'imprenditore agricolo, nelle aziende agricole che assumono lavoratori a tempo determinato, ed al fine di assicurare ad essi il massimo periodo di occupazione, si ravvisa l'opportunità della stipulazione di accordi aggiuntivi al Contratto provinciale di lavoro.

Il periodo di impegno sottoscritto fra le parti dovrà partire da un minimo di 130 giornate fino ad un massimo di 179 giorni per gli uomini da un minimo di 60 giorni ad un massimo di 179 giornate per le donne, da effettuarsi nel corso dell'anno.

Per tutte le suddette forme di accordi aggiuntivi e assolto il reciproco impegno, verrà corrisposto come minimo al lavoratore, un premio di rendimento del 5% da calcolarsi sulla paga base e contingenza, (salario contrattuale, colonna uno delle tariffe, escluso il terzo elemento), per il totale delle ore prestate e lavorate durante l'anno solare. (1.1 – 31.12).

### **Nota a verbale sull'art. 66 del C.P.L.**

Le parti chiariscono che il premio di rendimento, stabilito a livello interprovinciale nella misura minima del 5%, deve essere comunque corri-

**OPERAI A TEMPO INDETERMINATO DI AZIENDE PRIVATE  
RETRIBUZIONE AL 01.07.2008 TARIFFE IN EURO**

LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	CIPL 01/07/2008	ANNESSI	TOTALE LORDO	TRATT.
<b>1<sup>A</sup> AREA(SPEC.)</b>					
LIVELLO 10	1389,33257	52,79464	14,97725	1457,10446	9,35%
LIVELLO 9	1355,48782	51,50854	14,97725	1421,97361	9,35%
LIVELLO 8	1275,33371	48,46268	14,97725	1338,77364	9,35%
LIVELLO 7	1260,06104	47,88232	14,97725	1322,92061	9,35%
<b>2<sup>A</sup> AREA (QUAL.)</b>					
LIVELLO 6	1186,02095	45,06880	14,97725	1246,06700	9,35%
LIVELLO 5	1157,19604	43,97345	14,97725	1216,14674	9,35%
LIVELLO 4	1136,01695	43,16864	14,97725	1194,16284	9,35%
LIVELLO 3	1115,34701	42,38319	14,97725	1172,70745	9,35%

LIVELLO	STRAORDINARIO 25%	NOTTURNO 40%	STR. FESTIVO	NOTTURNO. FESTIVO
<b>1<sup>A</sup> AREA(SPEC.)</b>				
LIVELLO 10	10,77740	12,07069	12,07069	12,50178
LIVELLO 9	10,51756	11,77966	11,77966	12,20037
LIVELLO 8	9,90217	11,09043	11,09043	11,48652
LIVELLO 7	9,78492	10,95911	10,95911	11,35050
<b>2<sup>A</sup> AREA (QUAL.)</b>				
LIVELLO 6	9,21647	10,32245	10,32245	10,69111
LIVELLO 5	8,99517	10,07459	10,07459	10,43440
LIVELLO 4	8,83257	9,89247	9,89247	10,24578
LIVELLO 3	8,67387	9,71474	9,71474	10,06169

**OPERAI A TEMPO DETERMINATO DI AZIENDE PRIVATE  
RETRIBUZIONE ORARIA AL 01/07/2008 – TARIFFE IN EURO**

LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	GIPL 01/07/2008	3° ELEMENTO	TOTALE LORDO	T.F.R. 8,63%
<b>1<sup>A</sup> AREA(SPEC.)</b>					
LIVELLO 10	8,22090	0,31239	2,59754	11,13083	0,73642
LIVELLO 9	8,02064	0,30478	2,53426	10,85968	0,71848
LIVELLO 8	7,54635	0,28676	2,38440	10,21751	0,67600
LIVELLO 7	7,45598	0,28333	2,35585	10,09516	0,66790
<b>2<sup>A</sup> AREA (QUAL.)</b>					
LIVELLO 6	7,01788	0,26668	2,21742	9,50197	0,62866
LIVELLO 5	6,84731	0,26020	2,16353	9,27104	0,61338
LIVELLO 4	6,72199	0,25544	2,12393	9,10136	0,60215
LIVELLO 3	6,59969	0,25079	2,08528	8,93576	0,59120
<b>3<sup>A</sup> AREA (COM.)</b>					
LIVELLO 2	5,75300	0,21861	1,81776	7,78937	0,51535
LIVELLO 1	4,32625	0,16440	1,36695	5,85760	0,38754

LIVELLO	STRAORDINARIO 25%	NOTTURNO	STR. FESTIVO 40%	NOTT. FESTIVO 45%
<b>1<sup>A</sup> AREA(SPEC.)</b>				
LIVELLO 10	13,26416	14,54415	14,54415	14,97082
LIVELLO 9	12,94104	14,18985	14,18985	14,60612
LIVELLO 8	12,17579	13,35076	13,35076	13,74242
LIVELLO 7	12,02998	13,19088	13,19088	13,57785
<b>2<sup>A</sup> AREA (QUAL.)</b>				
LIVELLO 6	11,32311	12,41580	12,41580	12,78002
LIVELLO 5	11,04792	12,11404	12,11404	12,46942
LIVELLO 4	10,84572	11,89233	11,89233	12,24120
LIVELLO 3	10,64838	11,67595	11,67595	12,01847
<b>3<sup>A</sup> AREA (COM.)</b>				
LIVELLO 2	9,28228	10,17802	10,17802	10,47660
LIVELLO 1	6,98026	7,65386	7,65386	7,87839

sposto, per le modalità previste all'art. 66, dalle aziende senza dar luogo per la misura minima ad alcuna contrattazione aziendale.

**Dichiarazione interpretativa sull'art. 66 del C.P.L.**

Il lavoratore agricolo che nel corso dell'annata solare o nell'arco dei 12 mesi dalla data di assunzione, abbia effettuato comunque almeno 180 giornate, fermo restando il diritto di instaurare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà retribuito per le effettive prestazioni di qualifica e per il numero di giornate effettuate nel predetto periodo; qualora il medesimo sia stato vincolato ai sensi del presente articolo e intenda, in relazione a quanto sopra, avvalersi del passaggio a tempo indeterminato, perderà il beneficio del premio di rendimento, maturando viceversa dal primo giorno di assunzione tutti gli istituti previsti per il rapporto a tempo indeterminato.

**ART. 67 RETRIBUZIONE O.T.I.**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- a) il salario contrattuale nazionale;
- b) il salario contrattuale provinciale;
- c) i compensi previsti all'art. 53;
- d) scatti di anzianità ed eventuali altri emolumenti e quanto previsto a titolo di retribuzione.

La corresponsione del salario sarà fatta ogni fine mese e comunque non oltre i primi 10 giorni del mese successivo cui si riferisce.

Il datore di lavoro sull'intero ammontare del salario mensile applicherà le trattenute di legge.

**ART. 68 RETRIBUZIONE O.T.D.**

La retribuzione dei lavoratori a tempo determinato è stabilita dai seguenti elementi:

salario contrattuale nazionale;  
salario contrattuale provinciale.

Agli operai a T.D. (avventizi), compete inoltre, una indennità (terzo elemento), pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato, O.T.I. , la cui misura espressa in percentuale, è calcolata sull'insieme del salario contrattuale nazionale e salario contrattuale provinciale.

Tale indennità si applica nella misura del 30,44%.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indetermi-

nato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

Festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
Ferie	8,33%
13esima mensilità	8,33%
14esima mensilità	8,33%
Totale	30,44%

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai agricoli acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento, la percentuale del terzo elemento non è più dovuta ai predetti operai fissi.

#### **ART. 69 TABELLE SALARIALI**

Le parti nel sottoscrivere il presente C.P.L. concordano di realizzare nuove tabelle salariali unitarie a cui tutte le parti sindacali faranno riferimento, dalla data di sottoscrizione del presente contratto provinciale. In caso di nuovi aumenti salariali, derivanti da altri tavoli contrattuali (C.C.N.L.), le parti tempestivamente si riuniranno e di volta in volta sottoscriveranno le nuove tabelle salariali.

## **EMERSIONE DEL LAVORO NERO E SOMMERSO IN AGRICOLTURA VERBALE DI ACCORDO**

Il Governo (Ministro del Lavoro, Ministro delle Politiche Agricole), le parti sociali (Confagricoltura, Coldiretti, C.I.A, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, Concooperative-Fedagri, Legacoop-Agroalimentare, Agci-Agrital), INPS e INAIL concordano sulle seguenti misure in materia di emersione del lavoro nero e sommerso in agricoltura:

1) Riforma dei trattamenti di disoccupazione agricola

L'attuale sistema delle soglie (51-101-151 giornate annue), in base alle quali scatta un diverso livello di indennità (rispettivamente 30%, 40%, 60%) incentiva da una parte l'evasione contributiva parziale e dall'altra il cosiddetto lavoro fittizio.

La riforma concordata prevede una soglia di ingresso (51 giornate), l'eliminazione delle altre due soglie e il pagamento della disoccupazione nella misura unitaria del 40% della retribuzione.

Ai fini del raggiungimento del requisito annuo di 270 contributi giornalieri, valido per il diritto e la misura delle prestazioni pensionistiche, si prevede un contributo di solidarietà nella misura del 9% dell'indennità di disoccupazione per ogni giornata indennizzata sino ad un massimo di 150 giornate.

Ai fini dell'accredito figurativo utile per la pensione di anzianità restano ferme le norme vigenti.

Oneri per la finanza pubblica di 90 milioni di euro annui.

2) Accesso alla Cassa integrazione solari straordinaria per il settore agricolo

Ferma restando la cassa integrazione speciale nei casi di calamità naturale, si prevede di estendere la cassa integrazione salariale straordinaria in deroga al settore agricolo nei casi di ristrutturazione e riconversione aziendale, crisi, connessi alle profonde modifiche del mercato, quali le nuove Organizzazioni Comuni del mercato stabilite a livello europeo (OCM).

Nell'ambito delle risorse per gli ammortizzatori in deroga a partire dal 2008 sarà riservata una quota di 20 milioni di euro per gli interventi di cui sopra che pertanto non grava sul costo complessivo del provvedimento, ma sulle risorse eventualmente destinate dalla Finanziaria 2008 agli ammortizzatori in deroga.

### 3) Incentivi alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

A completamento degli interventi volti alla qualificazione del mercato del lavoro dei braccianti agricoli, si intende introdurre un'agevolazione - sotto forma di credito di imposta - per le imprese *per ciascuna giornata lavorativa ulteriore rispetto all'anno precedente*.

Il contributo, in misura diversificata in modo da favorire le zone considerate economicamente svantaggiate secondo i parametri comuni tari, viene concesso in relazione al numero delle giornate lavorative ulteriori rispetto a quelle svolte nell'anno precedente. Si tratta di riconoscere - alla particolare struttura stagionale del lavoro agricolo - parte delle agevolazioni concesse agli altri settori economici in favore del lavoro a tempo indeterminato.

### 4) Sicurezza sul lavoro

Al fine di promuovere la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro si consente all'INAIL di applicare, nell'ambito delle proprie economie di gestione relative al settore agricolo, una riduzione, in misura comunque non superiore al 20%, della contribuzione dovuta per l'assicurazione dei lavoratori agricoli dipendenti, alle aziende con almeno due anni di attività, che siano in regola con tutti gli obblighi in tema di sicurezza ed igiene del lavoro, che non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente e che abbiano attivato piani pluriennali di prevenzione.

### 5) Finanziamento della formazione

Il decisivo rilancio della formazione professionale dei lavoratori agricoli, anche attraverso la funzionalità dei fondi paritetici costituiti nel settore, si ottiene poi con la previsione del finanziamento della formazione continua, con la destinazione dello 0,30% della retribuzione lorda, nell'ambito dei contributi già versati all'INPS per la disoccupazione, senza oneri aggiuntivi a carico delle Aziende che aderiscono ai Fondi Paritetici Nazionali interprofessionali.

Nell'ambito delle risorse disponibili verranno attivati i finanziamenti allo start-up per sostenere il primo anno di attività del For.Agrì ai fini della valorizzazione della formazione continua in agricoltura

### 6) Riordino degli interventi a favore dell'occupazione nelle aziende colpite da calamità naturale

Si prevede la revisione dei requisiti di accesso al beneficio della indennità di disoccupazione agevolata nei casi di calamità naturali. Il numero dei beneficiari non sarà più quello di tutti i la-

voratori residenti nei tenitori colpiti da calamità, individuati con decreto regionale, bensì solo quello dei lavoratori dipendenti dalle aziende operanti nei suddetti tenitori che siano state effettivamente danneggiate dalle predette calamità, con conseguente risparmio di spesa pubblica.

7) Ai fini della attuazione del DURC, documento unico di regolarità contributiva introdotto nella legislazione del 2006 per l'accesso alle provvidenze comunitarie, si prevede la compensazione diretta da parte dell'AGEA sul pagamento degli aiuti comunitari, dei debiti previdenziali già scaduti, compresi gli interessi di legge a qualsiasi titolo maturati e tutte le sanzioni conseguenti.

#### Conclusioni

Gli interventi di cui ai punti 3- 4- 5- 6 costituiscono oneri per la finanza pubblica nella misura di 50 milioni di euro annui.

Complessivamente l'Accordo costa 140 milioni di euro.

Roma, 21 settembre 2007

I Presidente del Consiglio dei Ministri  
Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

C.I.A.

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

CONFCOOPERATIVE- Fedagri

LEGACOOOP- Agroalimentare

AGGI- Agrital

INPS

INAIL

Il Ministro delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali

**INDICE:**

**INTRODUZIONE**

- Art. 1 Oggetto del Contratto  
Art. 2 Decorrenza e durata  
Art. 3 Condizioni di miglior favore

**RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 4 Enti bilaterali  
Art. 4 bis  
Art. 5 Osservatorio  
Art. 6 Mercato del lavoro

**RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo determinato (O.T.D.)  
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo indeterminato (O.T.I.)  
Art. 9 Assunzione  
Art. 10 Riassunzione  
Art. 11 Occupazione  
Art. 12 Convenzioni  
Art. 13 Ammissione al lavoro dei disabili e tutela delle donne e del lavoro minorile  
Art. 14 Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indetrmnato  
Art. 15 Norme disciplinari

**ORARIO DI LAVORO -**

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – FESTIVITÀ”**

- Art. .16 Orario di lavoro  
Art. 17 Interruzione e mancato inizio del lavoro  
Art. 18 Lavoro straordinario – Festivo – Notturno, per gli operai agricoli a T.I. ed a T.D.  
Art. 19 Festività  
Art. 20 Organizzazione del lavoro  
Art. 21 Diarie  
Art. 22 Crisi del mercato e/o eventi meteorologici  
Art. 23 Previdenza – Assistenza – Assegni familiari  
Art. 24 Tutela delle lavoratrici madri  
Art. 25 Congedi parentali  
Art. 25 bis Pari opportunità

**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

- Art. 26 Classificazione degli operi: Area 1° - 2° - 3°  
Art. 27 Mansioni e cambiamento di qualifica  
Art. 28 Lavoro non professionalizzato  
Art. 29 Indennità di Capo  
Art. 30 Mansionario  
Art. 31 Parametri retributivi

**CASSA EXTRA- LEGEM**

- Art. 32 Cassa Extra-Legem. C.I.M.L.A.: Cassa Integrazione Maltia Lavoratori Agricoli

**DIRITTI SINDACALI**

Art. 33 Delegati di azienda

Art. 34 Tutela dei Delegati

Art. 35 Permessi per cariche sindacali

Art. 36 Riunioni in azienda

Art. 37 Trattenute e versamenti contributi sindacali dei lavoratori

Art. 38 Commissioni Intersindacali Paritetiche

**AMBIENTE E SALUTE**

Art. 39 Ambiente di lavoro

Art. 40 Servizi civili e sociali

**SERVIZI - FORMAZIONE - STUDIO**

Art. 41 Formazione professionale

Art. 42 Diritto alla studio

**CONTROVERSIE**

Art. 43 Controversie individuali

Art. 44 Controversie collettive

**CAPITOLO PER I LAVORATORI AGRICOLI**

**A TEMPO INDETERMINATO**

Art. 45 Definizione operai agricoli a Tempo Determinato

Art. 46 Definizione operai agricoli a tempo Indeterminato

Art. 47 Attrezzi di lavoro

Art. 48 Contratto individuale di lavoro

Art. 49 Periodo di prova

Art. 50 Scatti di anzianità

Art. 51 Riposo settimanale

Art. 52 Cassa Integrazione Salari lavoratori a Tempo Indeterminato

Art. 53 Compensi per abitazione ed accessori

Art. 54 Compensi speciali

Art. 55 13° mensilità

Art. 56 14° mensilità

Art. 57 Malattia e Infortunio

Art. 58 Ferie

Art. 59 Permessi straordinari

Art. 60 Trapasso di azienda

Art. 61 Trattamento di Fine Rapporto

**PARTE ECONOMICA**

Art. 62 Modalità di pagamento delle retribuzioni

Art. 63 Aumenti economici

Art. 64 Premio Fedeltà Aziendale

Art. 65 Salario variabile

Art. 66 Premio di rendimento O. T. D. avventizio

Art. 67 Retribuzione O.T.I. fisso

Art. 68 Retribuzione O. T. D. avventizio

Art. 69 Tabelle salariali